

## 第 2 章 事業所調査結果

「事業所調査結果」

【回答者（事業所）の属性】

(1) 業種

	件数	構成比(%)
建設業	45	7.2
製造業	69	11.1
情報通信業	55	8.8
運輸業、郵便業	52	8.4
卸売業、小売業	74	11.9
金融業、保険業	32	5.1
不動産業、物品賃貸業	13	2.1
学術研究、専門・技術サービス業	20	3.2
宿泊業、飲食サービス業	12	1.9
生活関連サービス業、娯楽業	6	1.0
教育、学習支援業	43	6.9
医療、福祉	89	14.3
サービス業(他に分類されないもの)	92	14.8
その他	5	0.8
無回答	15	2.4
全体	622	100.0

(3) 事業所の性格別

	件数	構成比(%)
単独事業所	152	24.4
本社・本店	309	49.7
支社・支店	145	23.3
無回答	16	2.6
全体	622	100.0

(4) 常用労働者に占める女性比率（企業全体）

	件数	構成比(%)
0～20%未満	144	23.2
20～40%未満	184	29.6
40～60%未満	137	22.0
60%以上	156	25.1
無回答	1	0.2
事務所計	622	100.0
全体平均		41.4%

(2) 企業全体の常用労働者数

		件数	構成比(%)
合計	0人	0	0.0
	1～29人	16	2.6
	30～99人	140	22.5
	100～299人	189	30.4
	300～499人	69	11.1
	500～999人	72	11.6
	1,000人以上	135	21.7
	無回答	1	0.2
	全体	622	100.0
	全体の平均	1,834.3人	
男性労働者	0人	1	0.2
	1～99人	254	40.8
	100～299人	163	26.2
	300～499人	56	9.0
	500～999人	53	8.5
	1,000人以上	94	15.1
	無回答	1	0.2
	全体	622	100.0
	男性従業員の平均	1,165.1人	
女性労働者	0人	0	0.0
	1～99人	334	53.7
	100～299人	131	21.1
	300～499人	47	7.6
	500～999人	47	7.6
	1,000人以上	62	10.0
	無回答	1	0.2
	全体	622	100.0
	女性従業員の平均	669.1人	

(5) 労働組合の有無

	件数	構成比(%)
有	220	35.4
無	391	62.9
無回答	11	1.8
全体	622	100.0

(6) 常用労働者数と正社員（企業全体）

上段:人数 下段:%	常用労働者	正社員	非正社員
男性	723,544 100.0	557,713 77.1	165,831 22.9
女性	415,535 100.0	202,717 48.8	212,818 51.2
合計	1,139,079 100.0	760,430 66.8	378,649 33.2

「事業所調査結果」

(7) 男女正社員比率×業種 (%)

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業
男性正社員比率	94.3	91.5	93.6	69.1	68.0	97.4	79.3	73.2
女性正社員比率	84.0	69.2	89.6	41.5	26.6	92.2	85.6	57.8

宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	サービス業(他に分類されないもの)	その他	無回答
20.8	40.1	52.5	74.0	69.5	46.0	80.0
6.3	11.7	52.8	69.3	43.7	60.6	72.3

(8) 業種×常用労働者規模 (企業全体)

		上段:実数 下段:%	事業所計	30~99人	100~299人	300~499人	500~999人	1,000人以上	無回答 ほか
全体			622	140	189	69	72	135	17
			100.0	22.5	30.4	11.1	11.6	21.7	2.7
業 種 別	建設業		45	11	10	6	3	14	1
			100.0	24.4	22.2	13.3	6.7	31.1	2.2
	製造業		69	12	15	3	10	29	0
			100.0	17.4	21.7	4.3	14.5	42.0	0.0
	情報通信業		55	14	20	9	8	4	0
			100.0	25.5	36.4	16.4	14.5	7.3	0.0
	運輸業、郵便業		52	16	17	3	6	9	1
			100.0	30.8	32.7	5.8	11.5	17.3	1.9
	卸売業、小売業		74	11	26	14	9	13	1
			100.0	14.9	35.1	18.9	12.2	17.6	1.4
	金融業、保険業		32	8	3	3	4	11	3
			100.0	25.0	9.4	9.4	12.5	34.4	9.4
	不動産業、物品賃貸業		13	4	3	2	3	1	0
			100.0	30.8	23.1	15.4	23.1	7.7	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業		20	7	6	3	1	1	2
			100.0	35.0	30.0	15.0	5.0	5.0	10.0
	宿泊業、飲食サービス業		12	4	3	1	0	3	1
			100.0	33.3	25.0	8.3	0.0	25.0	8.3
	生活関連サービス業、娯楽業		6	0	1	0	1	4	0
			100.0	0.0	16.7	0.0	16.7	66.7	0.0
教育、学習支援業		43	9	14	2	4	12	2	
		100.0	20.9	32.6	4.7	9.3	27.9	4.7	
医療、福祉		89	28	30	9	7	11	4	
		100.0	31.5	33.7	10.1	7.9	12.4	4.5	
サービス業(他に分類されないもの)		92	13	31	12	16	19	1	
		100.0	14.1	33.7	13.0	17.4	20.7	1.1	
その他		5	1	1	1	0	1	1	
		100.0	20.0	20.0	20.0	0.0	20.0	20.0	
無回答		15	2	9	1	0	3	0	
		100.0	13.3	60.0	6.7	0.0	20.0	0.0	

「事業所調査結果」

(9) 業種×女性労働者比率（企業全体）

上段:実数 下段:%		事業所計	0~20%未満	20~40%未満	40~60%未満	60%以上	無回答
全体		622	144	184	137	156	1
		100.0	23.2	29.6	22.0	25.1	0.2
業種別	建設業	45	35	10	0	0	0
		100.0	77.8	22.2	0.0	0.0	0.0
	製造業	69	23	31	10	5	0
		100.0	33.3	44.9	14.5	7.2	0.0
	情報通信業	55	15	29	9	2	0
		100.0	27.3	52.7	16.4	3.6	0.0
	運輸業、郵便業	52	31	11	5	5	0
		100.0	59.6	21.2	9.6	9.6	0.0
	卸売業、小売業	74	11	28	19	16	0
		100.0	14.9	37.8	25.7	21.6	0.0
	金融業、保険業	32	2	9	18	3	0
		100.0	6.3	28.1	56.3	9.4	0.0
	不動産業、物品賃貸業	13	1	9	2	1	0
		100.0	7.7	69.2	15.4	7.7	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	20	6	8	3	3	0
		100.0	30.0	40.0	15.0	15.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	12	0	3	3	5	1
		100.0	0.0	25.0	25.0	41.7	8.3
生活関連サービス業、娯楽業	6	0	2	3	1	0	
	100.0	0.0	33.3	50.0	16.7	0.0	
教育、学習支援業	43	0	10	14	19	0	
	100.0	0.0	23.3	32.6	44.2	0.0	
医療、福祉	89	0	2	15	72	0	
	100.0	0.0	2.2	16.9	80.9	0.0	
サービス業(他に分類されないもの)	92	16	23	31	22	0	
	100.0	17.4	25.0	33.7	23.9	0.0	
その他	5	0	3	2	0	0	
	100.0	0.0	60.0	40.0	0.0	0.0	
無回答	15	4	6	3	2	0	
	100.0	26.7	40.0	20.0	13.3	0.0	

(10) 常用労働者規模（企業全体）×女性労働者比率（企業全体）

上段:実数 下段:%		事業所計	0~20%未満	20~40%未満	40~60%未満	60%以上	無回答
全体		622	144	184	137	156	1
		100.0	23.2	29.6	22.0	25.1	0.2
常用労働者数	30~99人	140	31	41	21	47	0
		100.0	22.1	29.3	15.0	33.6	0.0
	100~299人	189	44	59	43	43	0
		100.0	23.3	31.2	22.8	22.8	0.0
	300~499人	69	19	22	17	11	0
		100.0	27.5	31.9	24.6	15.9	0.0
	500~999人	72	12	24	21	15	0
		100.0	16.7	33.3	29.2	20.8	0.0
1,000人以上	135	36	36	31	32	0	
	100.0	26.7	26.7	23.0	23.7	0.0	
無回答ほか	17	2	2	4	8	1	
	100.0	11.8	11.8	23.5	47.1	5.9	

I 雇用管理の概況

1 採用

(1) 新規学卒者（高等学校卒を含む。以下同じ）採用状況

令和5年3月卒業の新規学卒者を「採用した」事業所は約6割、うち「男女とも採用した」は6割後半

令和5年3月卒業の新規学卒者を「採用した」事業所は全体で60.8%、「採用していない」事業所は37.5%である。

新規採用を行った事業所（n=378）のうち、男女とも採用した事業所が67.5%と最も多く、男性のみを採用した事業所は16.7%、女性のみを採用した事業所は15.9%である。

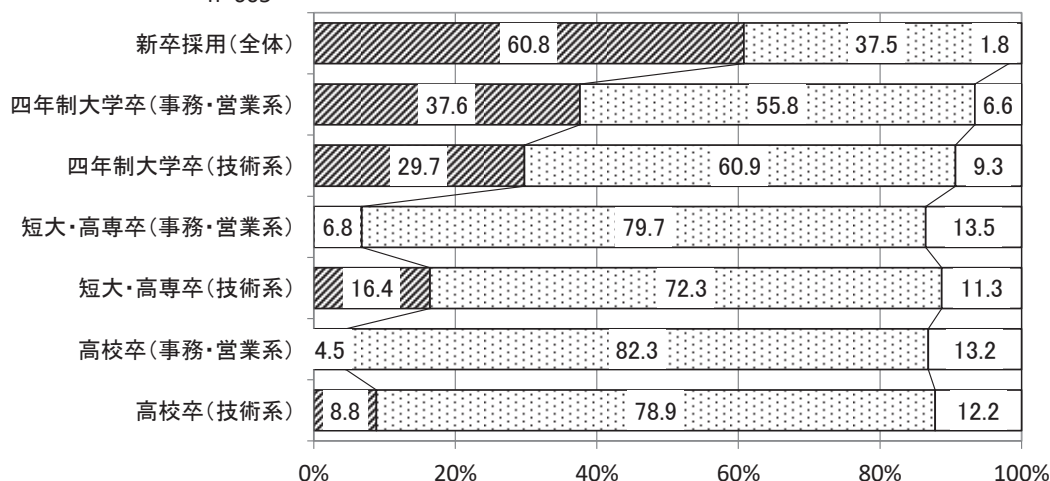
新規採用を行った事業所の中で、採用区分ごとに男女の採用状況をみると、「四年制大学卒」では「事務・営業系」「技術系」ともに「男女とも採用」の割合が6割後半以上と高い。「男性のみ採用」は、「高校卒」の「技術系」で5割半ばとなっている。（図表 2-1-1）

図表 2-1-1 新規学卒者採用状況

新規学卒者の採用の有無

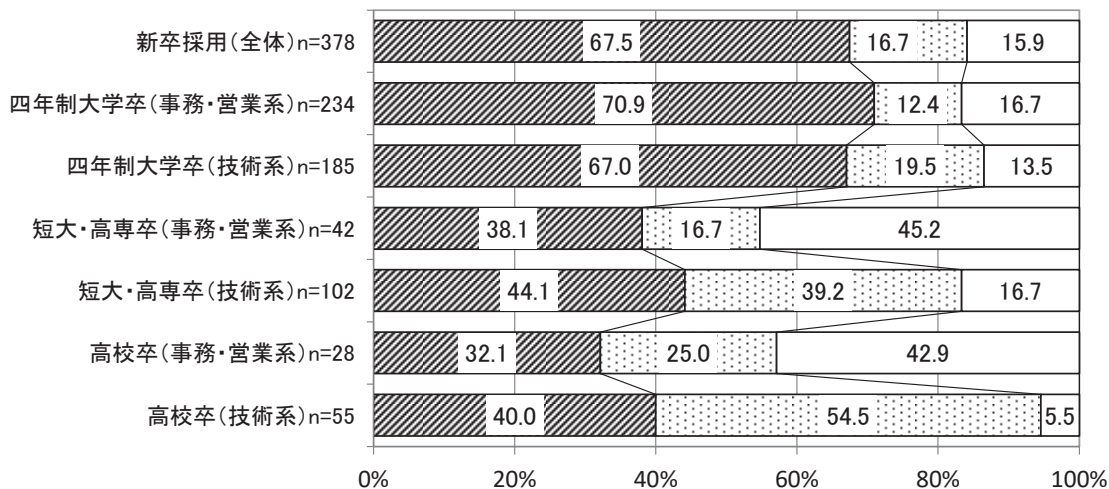
n=605

■採用した □採用していない □無回答



新規学卒者の男女別の採用状況

■男女とも採用 □男性のみ採用 □女性のみ採用



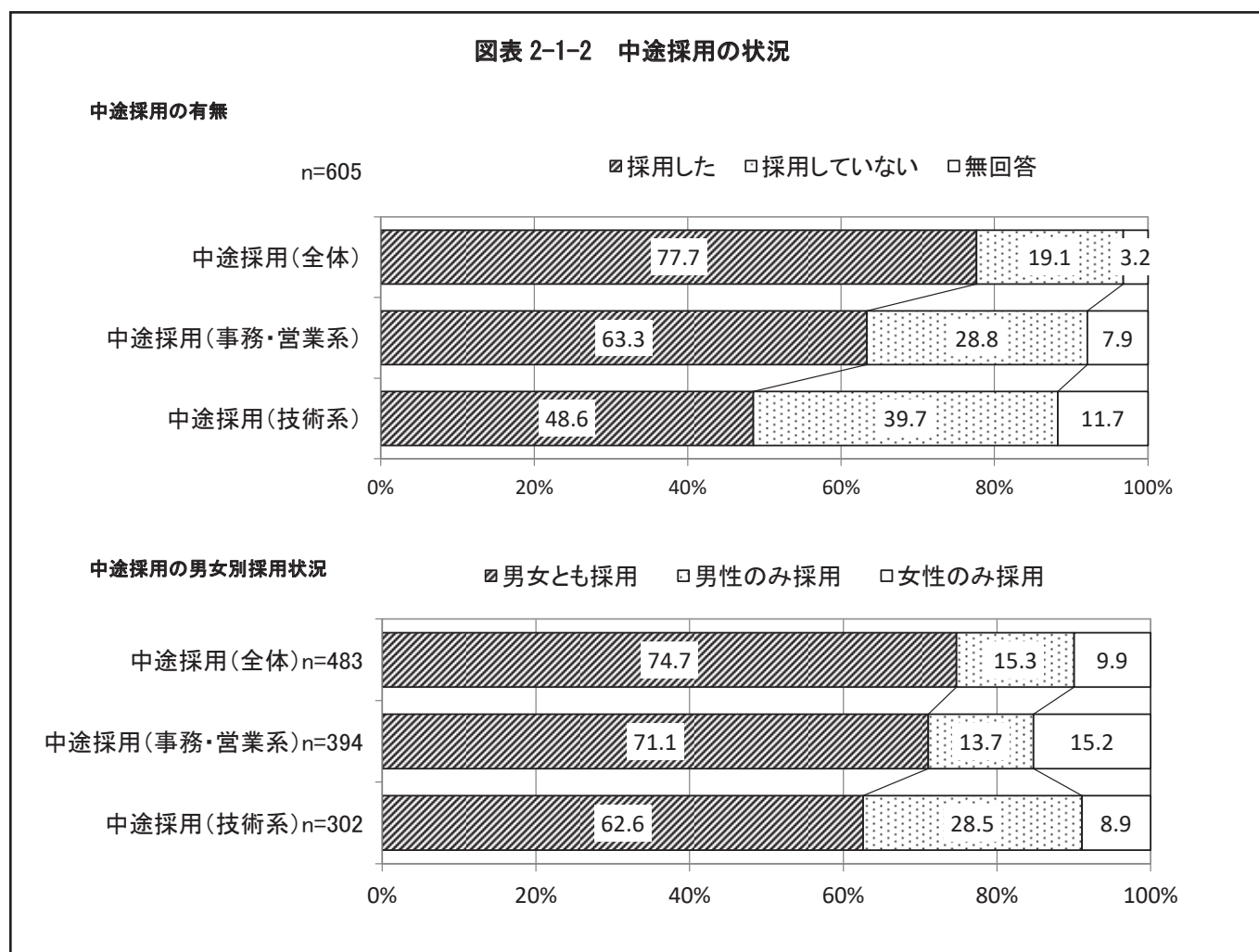
(2) 中途採用の状況

中途採用を行った事業所は7割後半、そのうち、「男女とも採用した」事業所は7割半ば

過去1年間（令和4年4月1日～令和5年3月31日）に、中途採用を行った事業所は全体で77.7%、「採用していない」事業所は19.1%である。採用区別にみると、「採用した」の割合は「事務・営業系」では63.3%、「技術系」では48.6%である。

中途採用を行った事業所（n=483）のうち、男女とも採用した事業所が74.7%と最も多く、男性のみを採用した事業所は15.3%、女性のみを採用した事業所は9.9%である。

中途採用を行った事業所の中で、採用区分ごとに男女の採用状況をみると、「男女とも採用」が「事務・営業系」71.1%、「技術系」62.6%と高い割合を占めているが、「技術系」では次いで、「男性のみ採用」が28.5%と割合が高くなっている。（図表 2-1-2）



## 2 従業員の平均年齢・平均勤続年数

男女別でみると、女性の平均年齢は3.5歳低く、平均勤続年数も2.6年短い

男女労働者（常用労働者）の平均年齢は、女性（41.5歳）の方が男性（45.0歳）より3.5歳低い。平均勤続年数は女性（9.2年）の方が男性（11.8年）より2.6年短くなっている。

女性について推移をみると、平均年齢が平成27年度以降ゆるやかに上昇していたが、令和3年度以降は2年連続でわずかに低下している。平均勤続年数は令和元年以降、ゆるやかに上昇していたが、令和5年度は前年度に比べ0.3年短くなっている。（図表2-2-1）

図表 2-2-1

	平均年齢	平均勤続年数
男性	45.0歳	11.8年
女性	41.5歳	9.2年
推移	R4年度(女性)	41.7歳
	R3年度(女性)	41.8歳
	R2年度(女性)	41.5歳
	R元年度(女性)	41.1歳
	H30年度(女性)	40.8歳
	H29年度(女性)	40.2歳
	H28年度(女性)	40.4歳
	H27年度(女性)	40.1歳
	H26年度(女性)	40.4歳
	H16年度(女性)	37.1歳
	H5年度(女性)	33.9歳

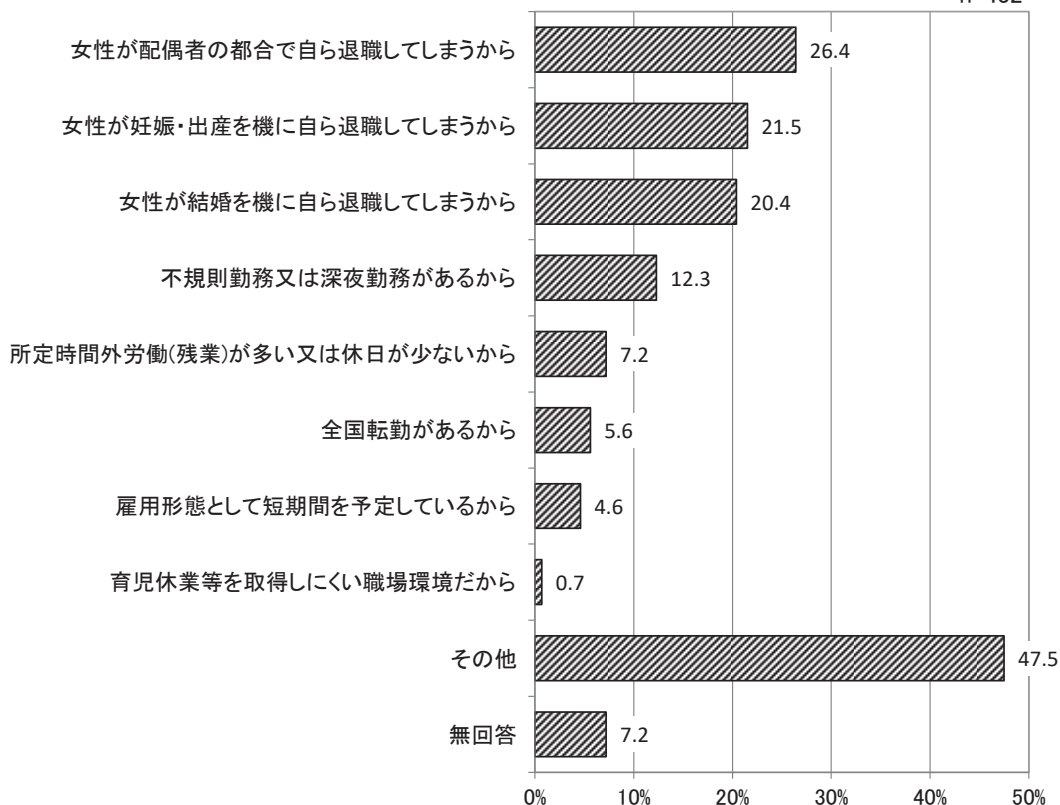
### 2-1 女性の平均勤続年数が短い理由（複数回答）

「配偶者の都合で自ら退職」、「妊娠・出産を機に自ら退職」、「結婚を機に自ら退職」を挙げる事業所が多い

女性の平均勤続年数が男性より短い事業所（n=432）に対し、短い理由についてたずねたところ、「女性が配偶者の都合で自ら退職してしまうから」（26.4%）、「女性が妊娠・出産を機に自ら退職してしまうから」（21.5%）、「女性が結婚を機に自ら退職してしまうから」（20.4%）との回答が多く、結婚、出産などライフステージの変化をきっかけに退職する割合が高い。（図表2-2-2）

図表 2-2-2 女性の平均勤続年数が短い理由（複数回答）

n=432



### 3 コース別雇用管理制度

コース別雇用管理制度が「ある」事業所は3割前半で、規模が大きいほど制度がある割合が高い傾向

コース別雇用管理制度が「ある」（コース転換制度あり、なしの合計。以下同様）事業所は32.2%、「以前はあったが廃止した」事業所は3.7%、「導入したことはない」事業所は61.9%である。

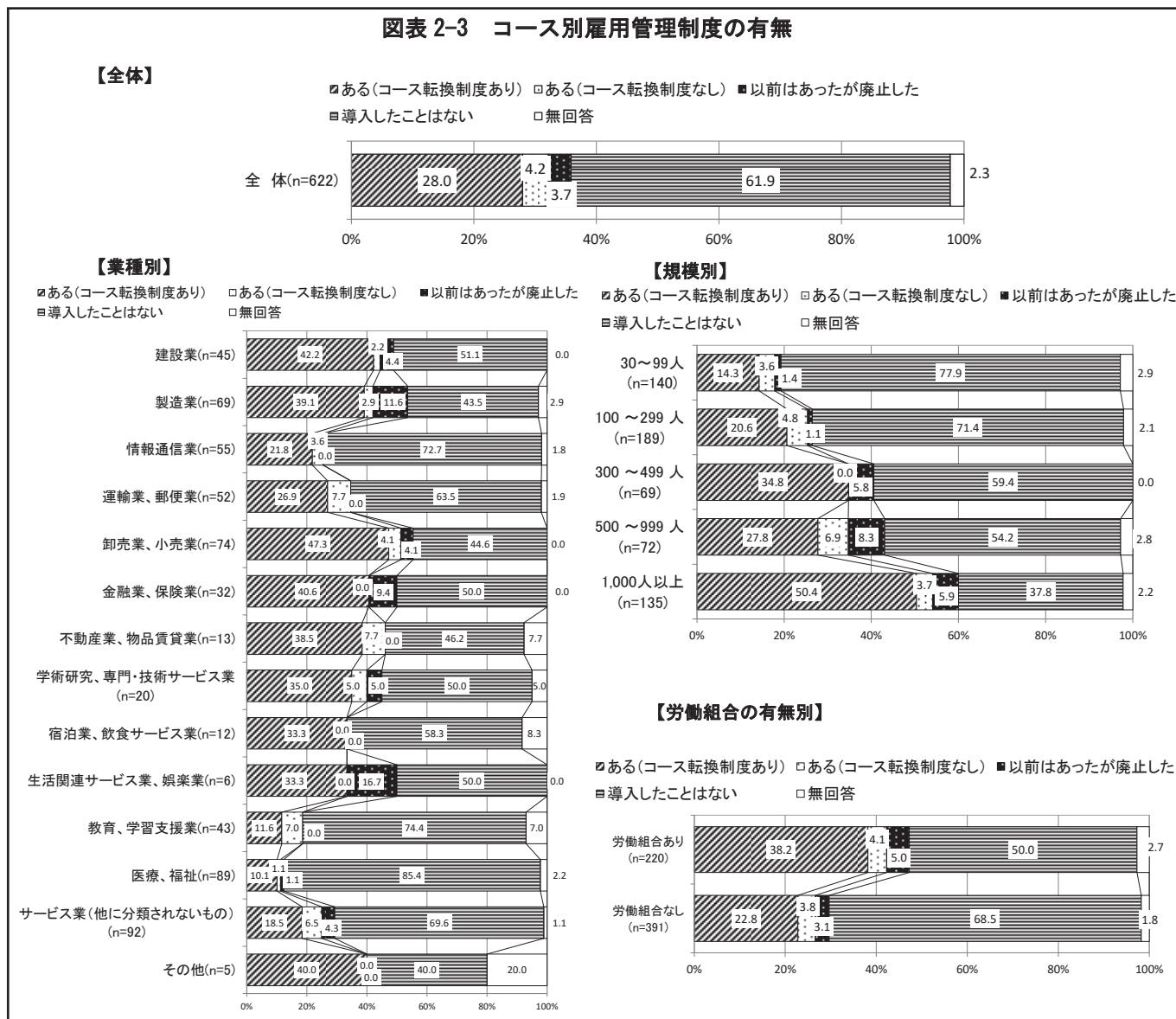
業種別にみると制度が「ある」割合が高いのは、「卸売業、小売業」（51.4%）、「不動産業、物品賃貸業」（46.2%）、「建設業」（44.4%）である。一方、「導入したことはない」割合が高いのは、「医療、福祉」（85.4%）、「教育、学習支援業」（74.4%）である。規模別にみると、規模が大きいほど「ある（コース転換制度あり）」の割合が高くなる傾向にある。（図表 2-3）

コース別管理雇用制度（コース別人事制度）は、複線型人事制度または進路選択制度とも呼ばれる。複数の職掌や進路を設定しておき、コース別に人材を活用、評価、処遇する制度であり、以下のようなものがある。

- ① 総合職と一般職
- ② ライン系列の管理職、スタッフ系列の専門職及び現場のエキスパートである専門職
- ③ 通常勤務地制（全国社員）と限定勤務地制（地域限定社員）

近年の労務管理制度は、単線型から多線型（複線型）に移行していると言われてている。

図表 2-3 コース別雇用管理制度の有無





#### 4 女性管理職

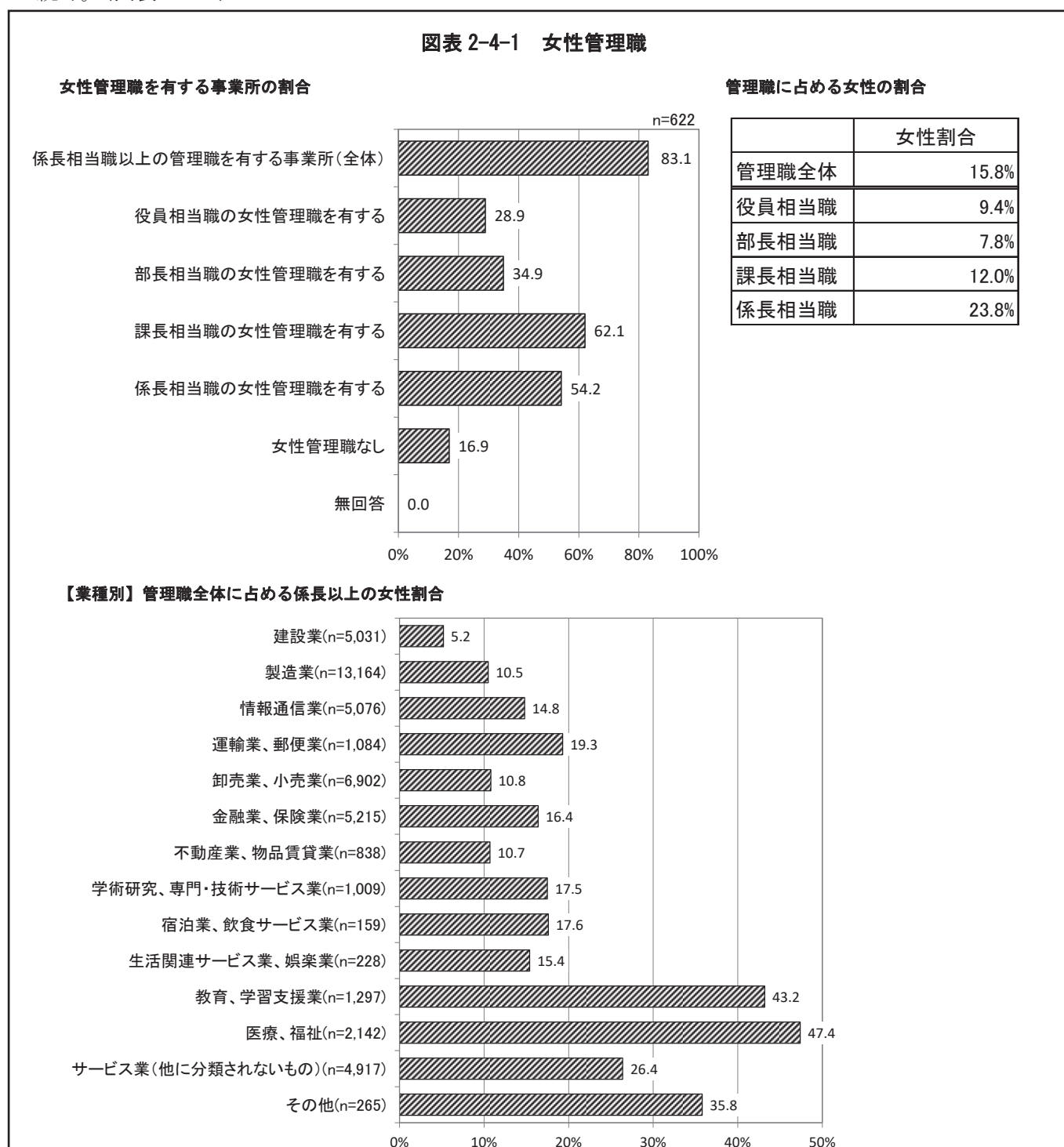
**管理職に占める女性の割合は1割半ば、女性管理職が全くいない事業所は1割半ば**

(一般的に管理職は「課長相当職」以上であるが、本設問の集計方法では事務遂行の指揮命令者である「係長相当職」も管理職に含めた。)

女性管理職の有無について、係長相当職以上の女性管理職がいる事業所は83.1%、女性管理職のいない事業所は16.9%である。

管理職に占める女性の割合は15.8%であり、比較的女性の多い「係長相当職」では23.8%、その他の役職では1割未満から1割前半となっている。

業種別では「医療、福祉」が47.4%と最も多く、次いで「教育、学習支援業」(43.2%)、「その他」(35.8%)と続く。(図表 2-4-1)

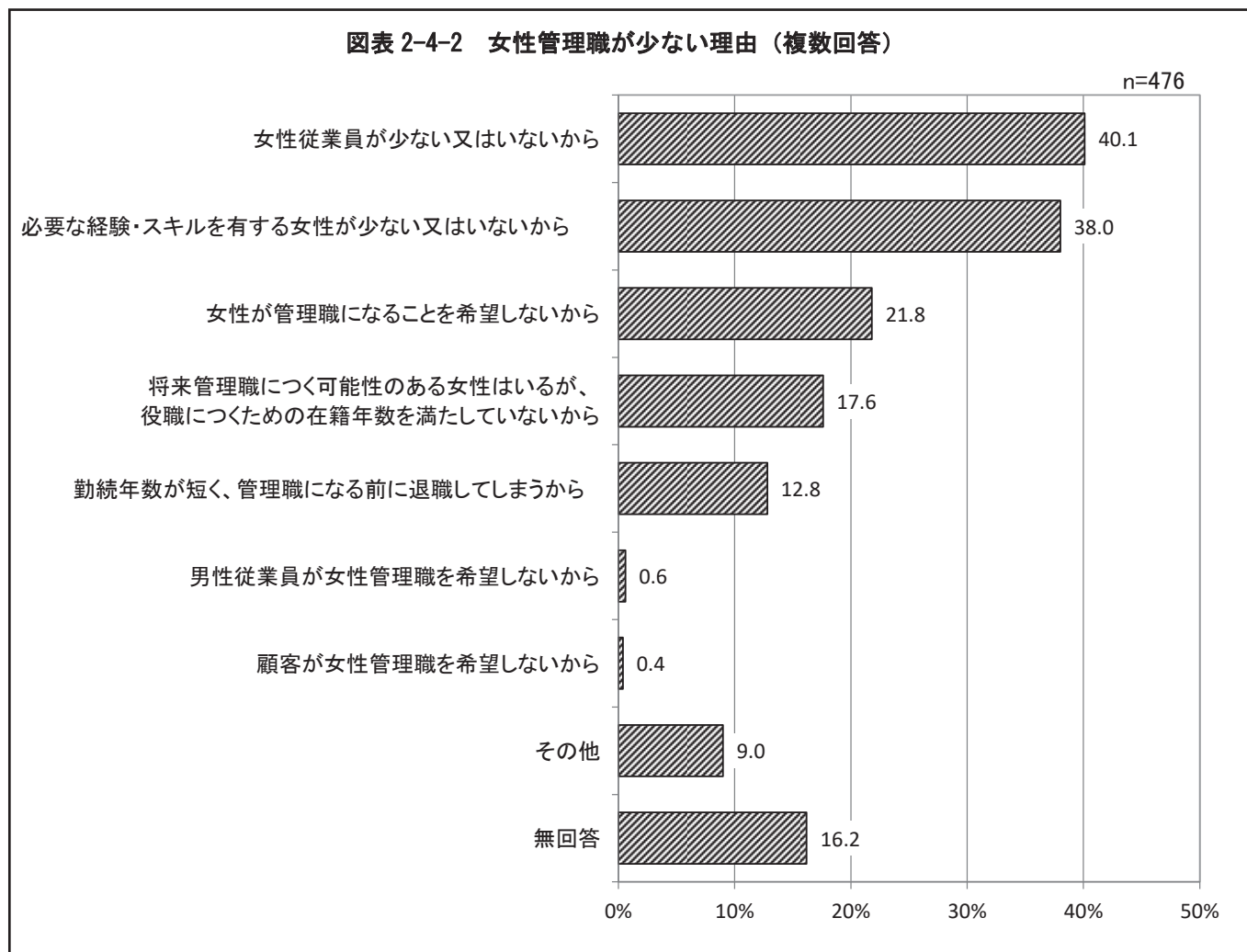


4-1 女性管理職が少ない理由（複数回答）

「女性従業員が少ない又はいないから」が約4割、「必要な経験・スキルを有する女性が少ない又はいないから」が3割後半

女性管理職が少ない（1割未満）又は全くいない役職区分が1つでもある事業所（n=476）に対し、女性管理職が少ない理由についてたずねた。

「女性従業員が少ない又はいないから」が40.1%で最も多く、次いで、「必要な経験・スキルを有する女性が少ない又はいないから」が38.0%、「女性が管理職になることを希望しないから」が21.8%、「将来管理職につく可能性のある女性はあるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから」が17.6%、「勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまうから」が12.8%となっている。（図表 2-4-2）



## 5 母性保護等に関する制度

労働基準法、男女雇用機会均等法に定める制度を、すべて有している事業所の割合は3割前半(32.2%)

### (1) 労働基準法の制度

3つすべての制度を有している事業所は7割後半

労働基準法で定められた3つの母性保護の項目について、それぞれ制度の有無、給与の支給状況をたずねた。

制度の有無については、「制度あり」が多い順に「産前産後休暇」(97.6%)、「生理休暇」(90.2%)、「育児時間」(83.2%)となっている。(図表 2-5-1)

3つすべての制度を有している事業所は78.6%であり、1つも制度を有していない事業所は1.0%である。(図表 2-5-2)

給与の支給について、「有給(全額支給+一部支給)」は、多い順に「生理休暇」(41.3%)、「育児時間」(32.8%)、「産前産後休暇」(31.1%)となっている。(図表 2-5-3)

**産前産後休暇**：女性労働者の請求により出産予定日の6週間前(多胎妊娠は14週間)から産前休業を取ることができます。また、出産の翌日から原則8週間は就業が禁止されています。

**育 児 時 間**：1歳に満たない子を養育する女性労働者から請求があった場合、1日2回それぞれ少なくとも30分の育児時間を与えなければなりません。

**生 理 休 暇**：生理日の就業が著しく困難な女性労働者から休業の請求があったときには、会社はその労働者を就業させてはなりません。

### (2) 男女雇用機会均等法の制度

5つすべての制度を有している事業所は3割半ば、1つも制度がない事業所は約2割

男女雇用機会均等法で定められた5つの母性保護の項目について、それぞれ制度の有無、給与の支給状況をたずねた。

制度の有無については、「制度あり」が多い順に、「妊娠中の通勤緩和措置」(72.0%)、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」(61.9%)、「妊娠中の休憩に関する措置」(53.9%)、「妊娠障害休暇」(49.2%)、「出産障害休暇」(39.8%)となっている。(図表 2-5-1)

5つすべての制度を有している事業所は34.6%であり、かつ労働基準法の3つのすべての制度も有している事業所は32.2%である。一方、5つの制度のうち1つも有していない事業所は20.3%であり、かつ労働基準法の3つの制度を1つも有していない事業所は1.0%である。(図表 2-5-2)

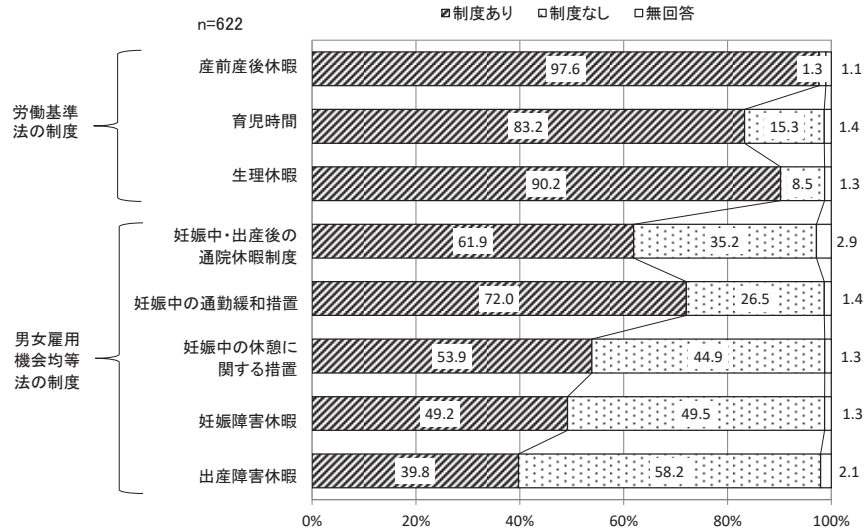
給与の支給について、「有給(全額支給+一部支給)」は、多い順に「妊娠中の通勤緩和措置」(41.3%)、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」(35.0%)、「妊娠障害休暇」(31.1%)、「妊娠中の休憩に関する措置」(29.3%)、「出産障害休暇」(25.5%)となっている。(図表 2-5-3)

**通院休暇制度**：妊娠中および産後1年を経過していない女性労働者が請求すれば、母子健康法に定める保健指導または健康診査を受けるために必要な通院休暇を取得できます。

**通勤緩和措置、妊娠中の休憩に関する措置、妊娠障害休暇、出産障害休暇**

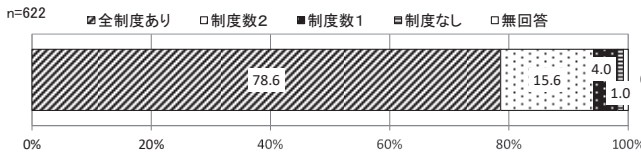
：保健指導または健康診査を受け、医師等から指導を受けた労働者から申し出があった場合、事業主はその指導事項を守ることができるような措置をとらなければなりません。これらはその措置として代表的なものです。

図表 2-5-1 母性保護等に関する制度の有無

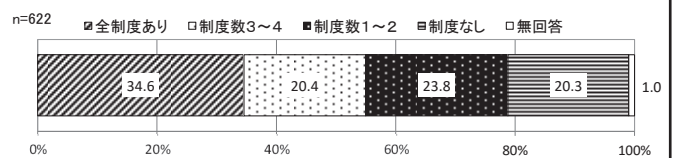


図表 2-5-2 母性保護等に関する制度数

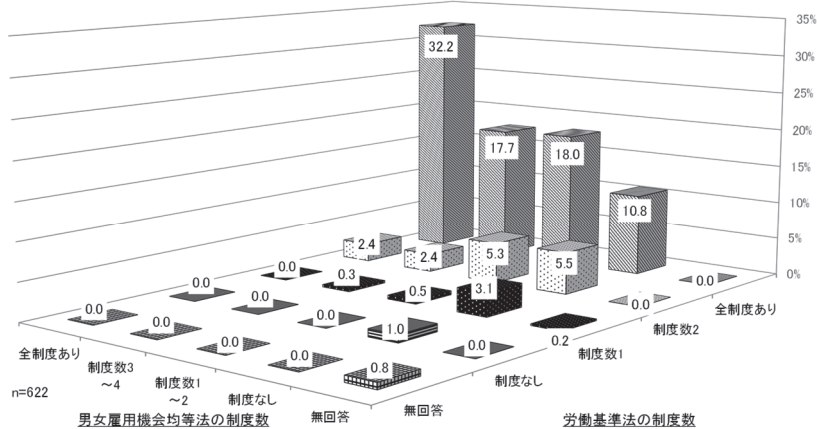
【労働基準法の制度数】



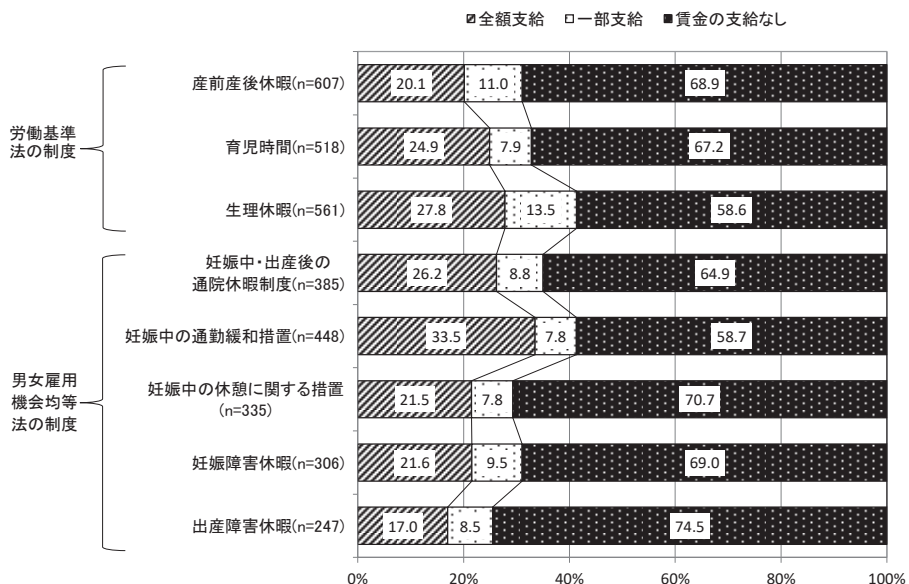
【男女雇用機会均等法の制度数】



【両制度の制度数】



図表 2-5-3 母性保護等に関する制度の給与支給の状況



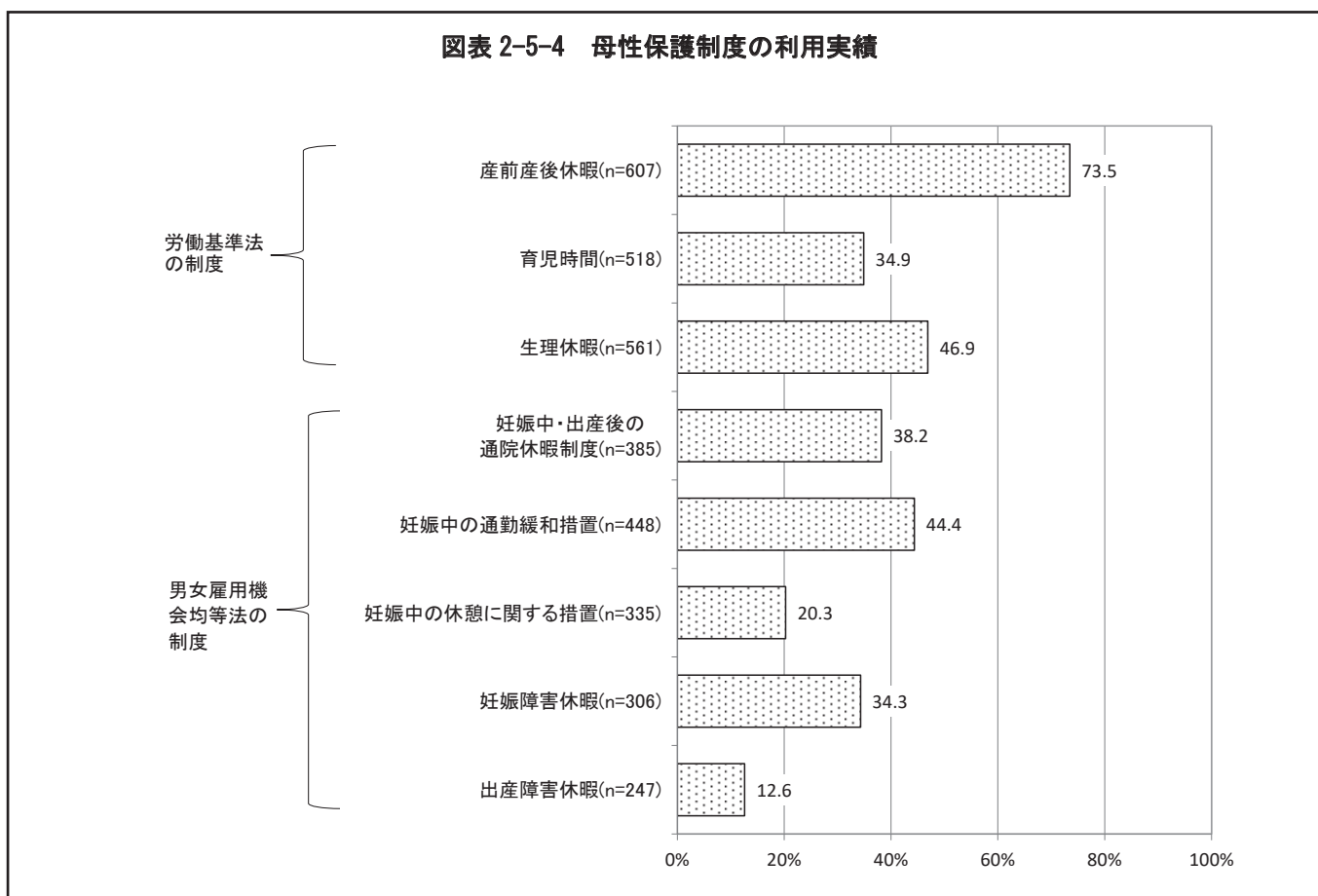
5-1 母性保護制度の過去3年間の利用実績

最も利用実績があるのは「産前産後休暇」で7割前半

母性保護制度の過去3年間（令和2年4月1日～令和5年3月31日）の利用実績についてたずねた。

労働基準法に基づく制度の利用実績は、「産前産後休暇」（73.5%）、「生理休暇」（46.9%）、「育児時間」（34.9%）の順に多い。

男女雇用機会均等法に基づく制度の利用実績は、「妊娠中の通勤緩和措置」（44.4%）、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」（38.2%）、「妊娠障害休暇」（34.3%）、「妊娠中の休憩に関する措置」（20.3%）、「出産障害休暇」（12.6%）の順に多くなっている。（図表2-5-4）



## Ⅱ 職場のハラスメントに関する事項

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法により、職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることが、事業主に義務付けられています。また、令和元年5月に改正法が成立し、被害を相談したことを理由とする不利益取扱いを禁止するなど、防止対策が強化されました。

さらに、令和2年6月、改正労働施策総合推進法が施行され、職場におけるパワーハラスメントの防止措置を講じることが、事業主に義務付けられ、中小企業も令和4年4月1日より措置が義務付けられました。

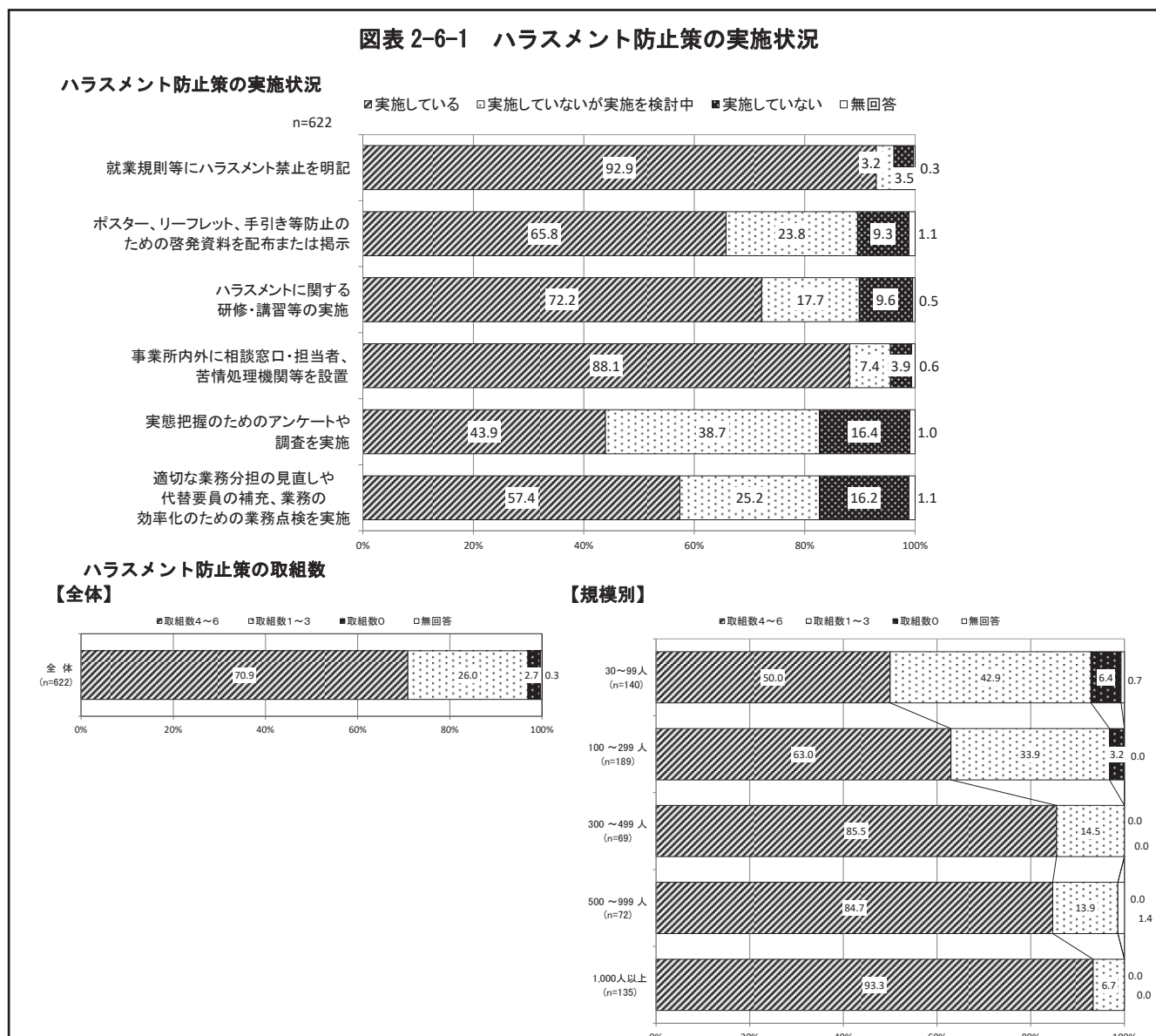
職場の各種ハラスメント防止対策を推進するため、組織の実情を知り実態に合わせた対策をとることや、被害者への支援策の充実などに取り組んでいくことが求められます。

### 1 ハラスメント防止策の実施状況

最も多いのは「就業規則等にハラスメント禁止を明記」で9割前半

ハラスメント防止策の実施状況については、「就業規則等にハラスメント禁止を明記」が92.9%で最も多く、次いで「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置」(88.1%)となっている。

防止策の取組数は「取組数4～6」が70.9%で最も多く、次いで「取組数1～3」(26.0%)となっている。また、規模が大きくなるほど取組数が多い傾向にある。(図表 2-6-1)



「事業所調査結果」

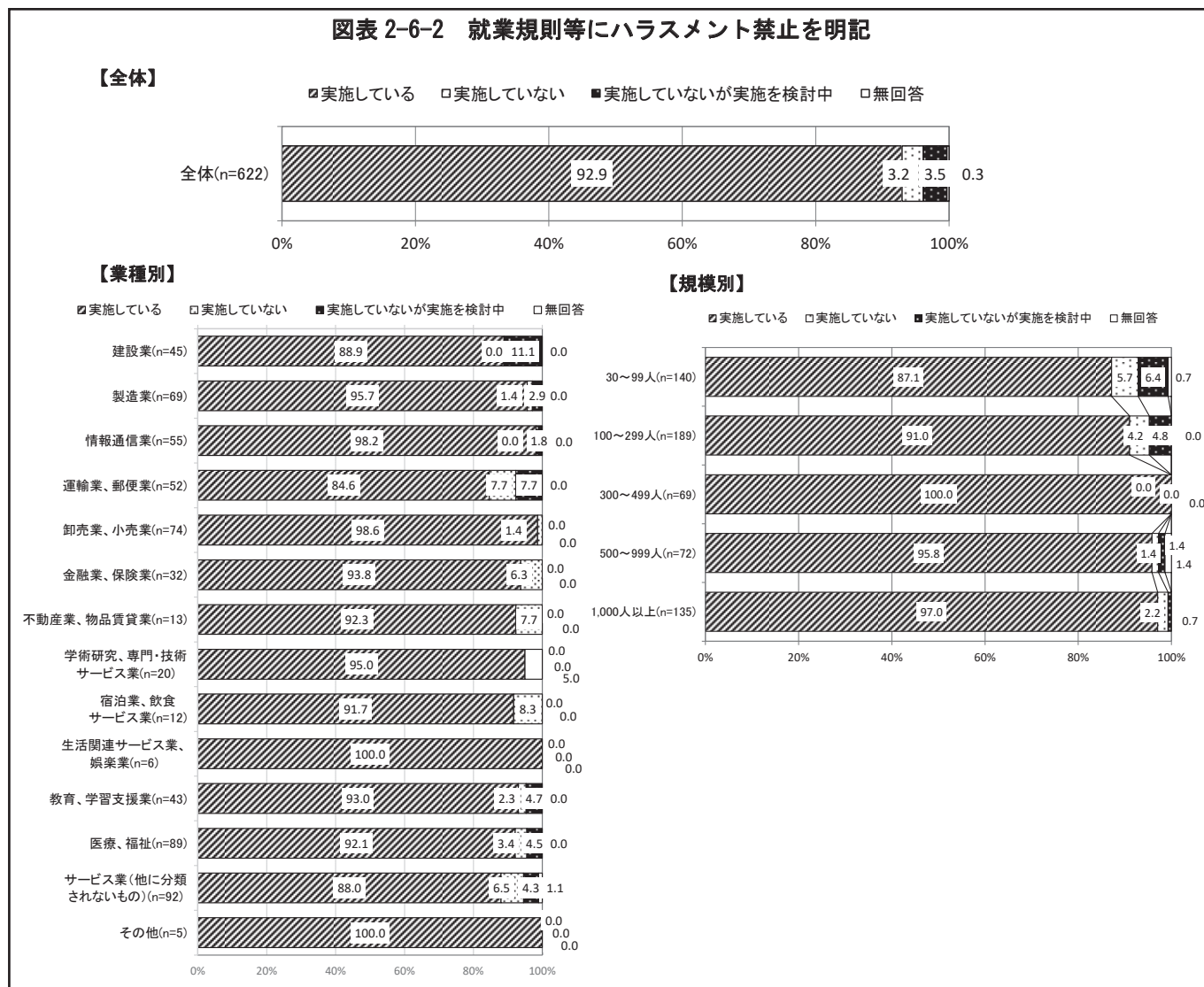
(1) 就業規則等にハラスメント禁止を明記

「実施している」事業所は9割前半

就業規則等にハラスメント禁止を明記しているかたずねたところ、「実施している」が92.9%で、「実施していない」は3.2%、「実施していないが実施を検討中」は3.5%となっている。

業種別でみると、すべての業種で「実施している」が8割を超えている。

規模別でみると、100人以上の規模ではいずれも9割を超えている。(図表2-6-2)



「事業所調査結果」

(2) ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布または掲示

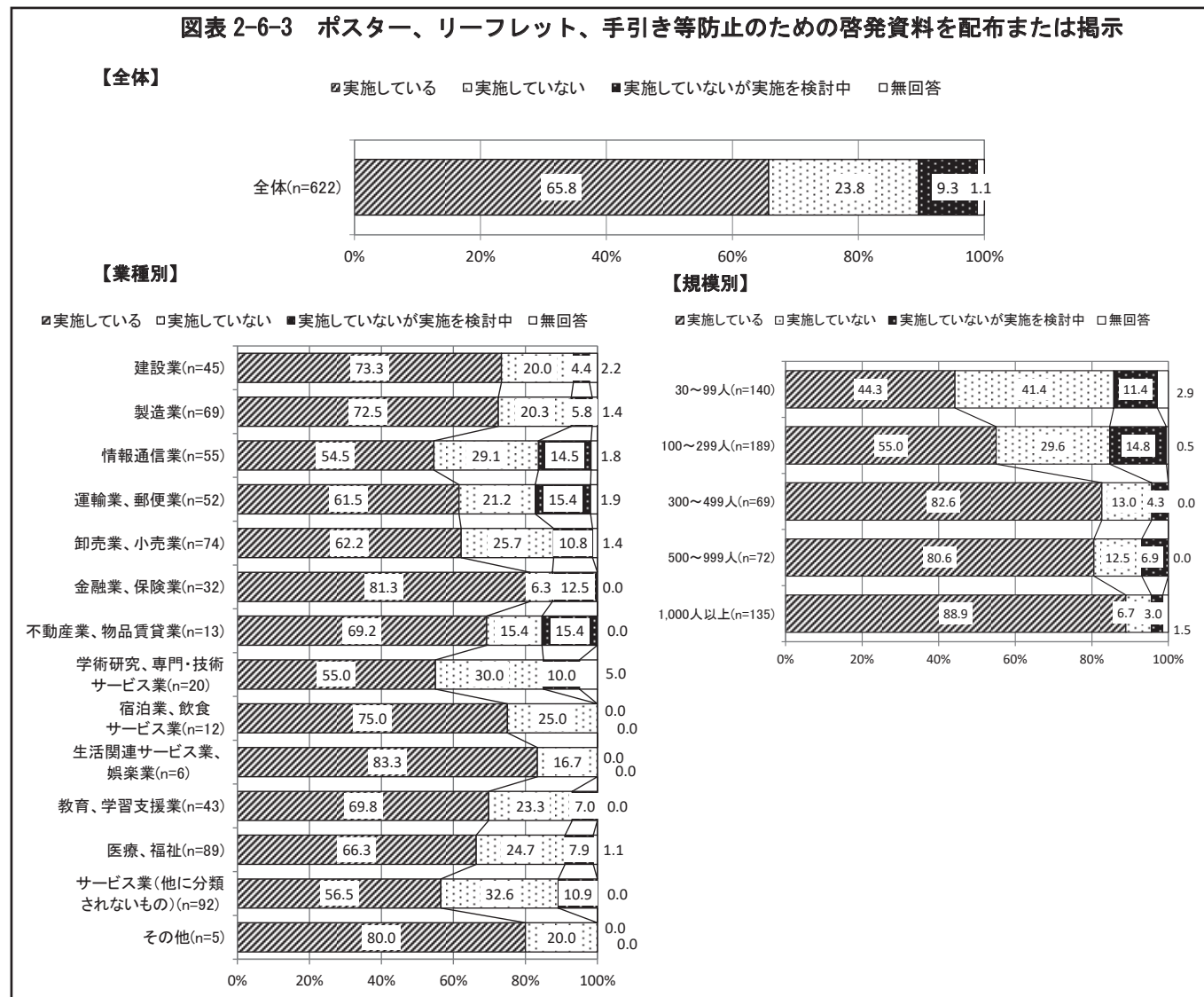
「実施している」事業所は6割半ば

ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布または掲示しているかたずねたところ、「実施している」が65.8%で、「実施していない」は23.8%、「実施していないが実施を検討中」は9.3%となっている。

業種別にみると、「実施している」割合が高いのは、「金融業、保険業」、「生活関連サービス、娯楽業」で8割を超えている。

規模別でみると、規模が大きくなるほど「実施している」割合が高くなる傾向があり、「30～99人」では44.3%であるのに対し、「1,000人以上」では88.9%となっている。(図表 2-6-3)

図表 2-6-3 ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布または掲示





(3) ハラスメントに関する研修・講習等の実施

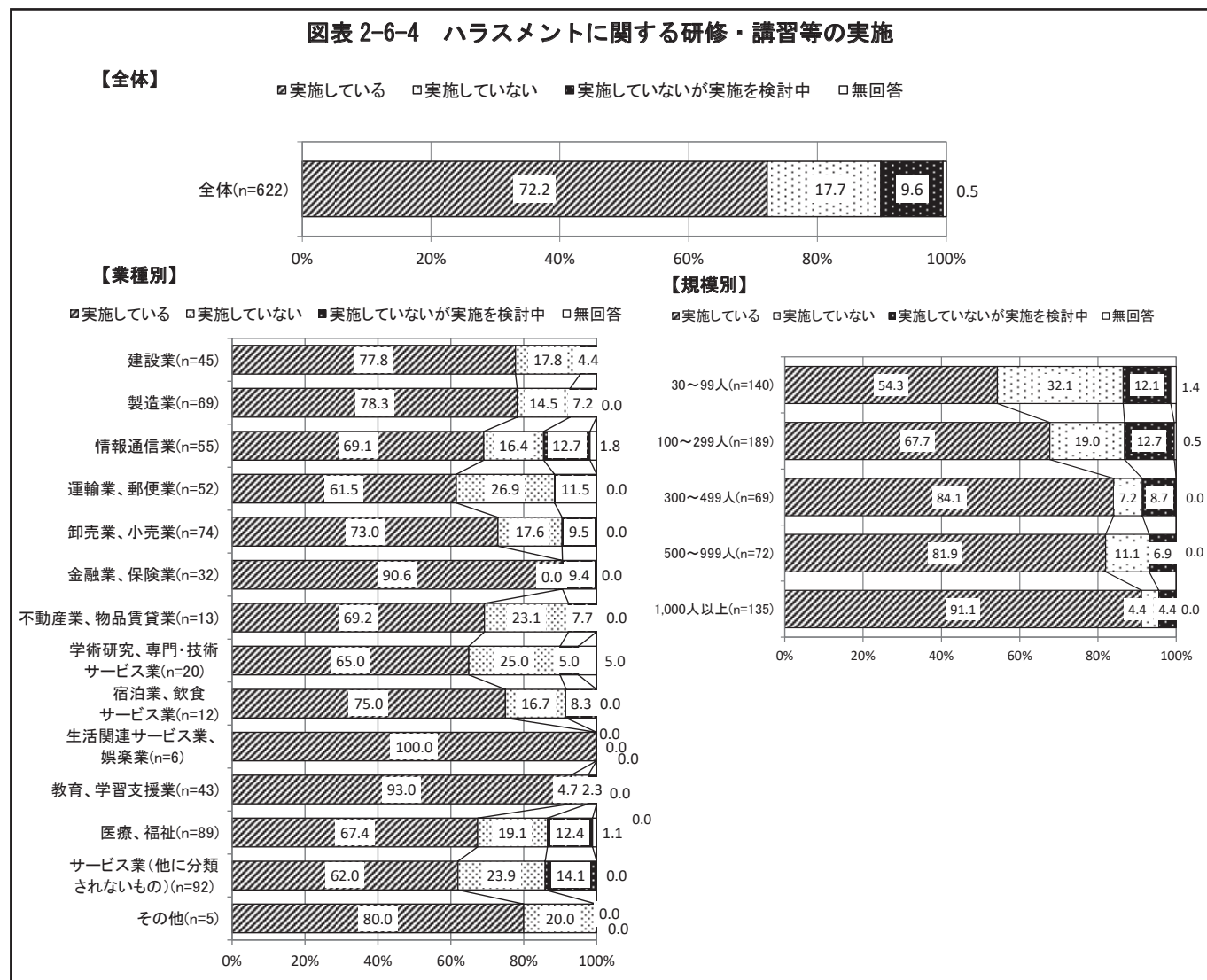
「実施している」事業所は7割前半

ハラスメントに関する研修・講習等（外部機関の研修等に、従業員を参加させる場合も含む）を実施しているかたずねたところ、「実施している」が72.2%で、「実施していない」は17.7%、「実施していないが実施を検討中」は9.6%となっている。

業種別でみると、「実施している」割合が高いのは「金融業、保険業」、「生活関連サービス、娯楽業」、「教育、学習支援業」でいずれも9割を超えている。

規模別でみると、規模が大きくなるほど「実施している」割合が高くなる傾向がみられ、「30～99人」では54.3%であるのに対し、「1,000人以上」では91.1%となっている。（図表 2-6-4）

図表 2-6-4 ハラスメントに関する研修・講習等の実施



(4) 事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置

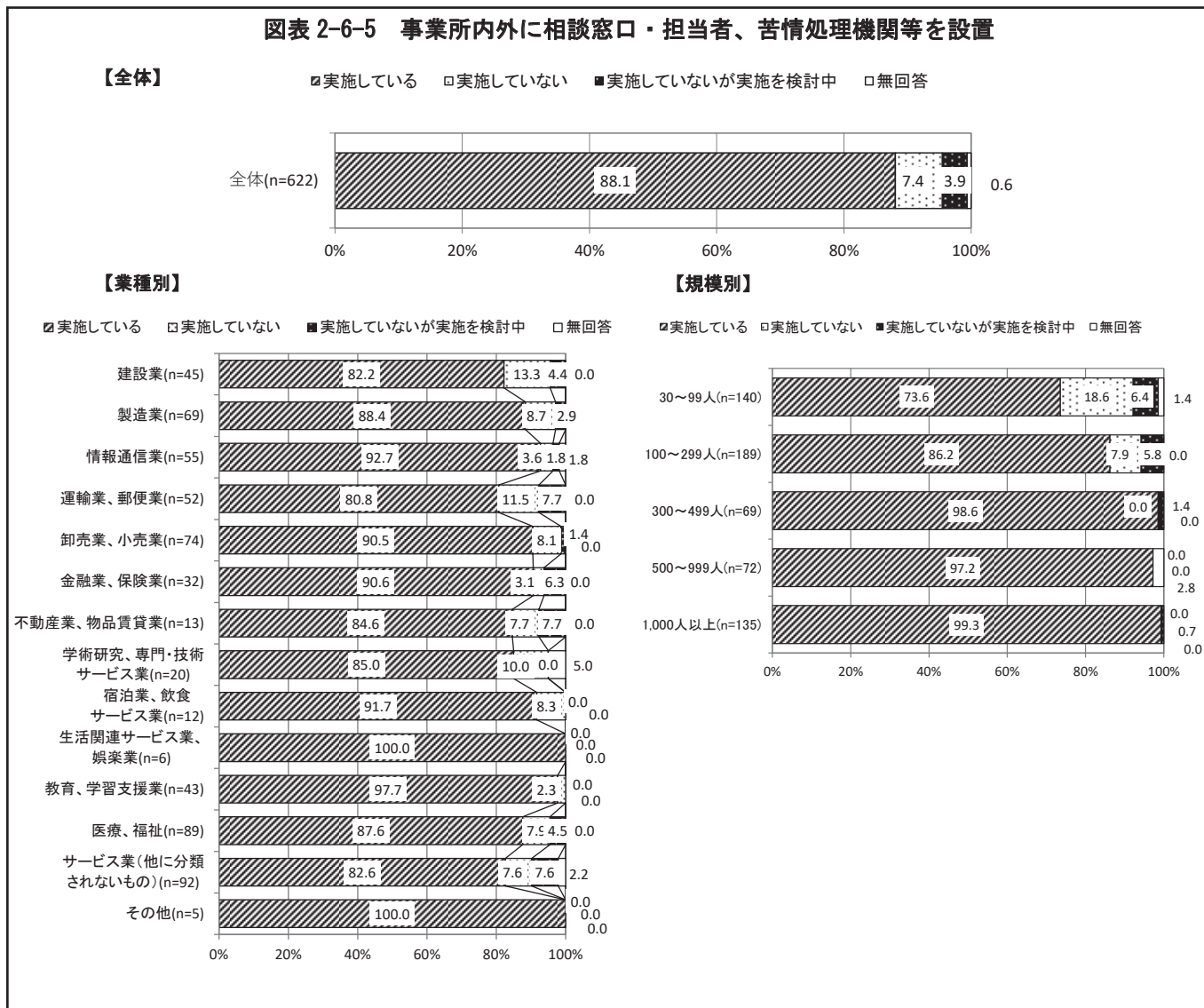
「実施している」事業所は8割後半

事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置しているかたずねたところ、「実施している」が88.1%で、「実施していない」は7.4%、「実施していないが実施を検討中」は3.9%となっている。

業種別でみると、いずれの業種でも「実施している」割合は8割を超えている。

規模別でみると、100人以上の規模ではいずれも「実施している」が8割を超えている。一方、「30～99人」では73.6%となっている。(図表 2-6-5)

図表 2-6-5 事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置



(5) 実態把握のためのアンケートや調査を実施

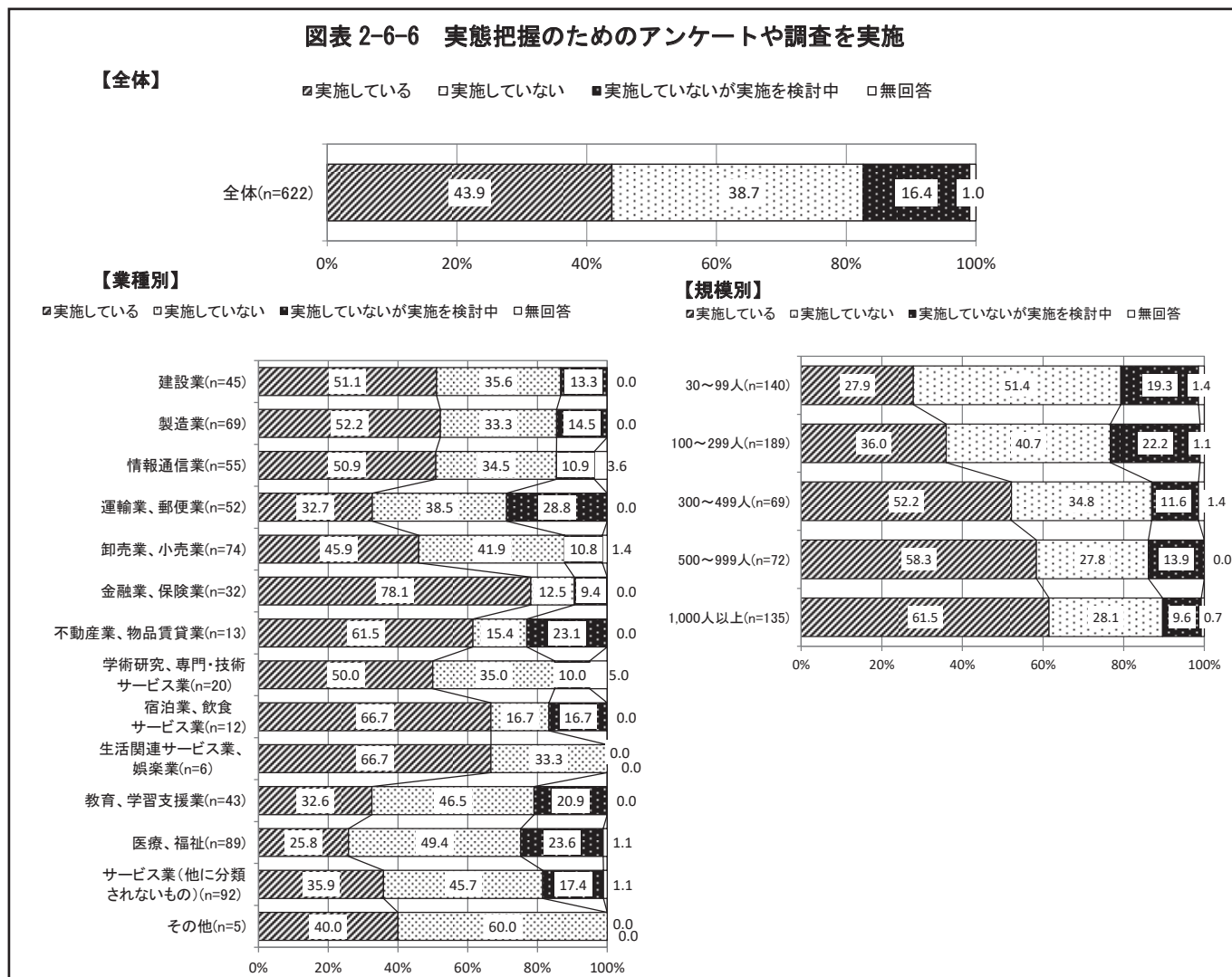
「実施している」事業所は4割前半

実態把握のためのアンケートや調査を実施しているかたずねたところ、「実施している」が43.9%で、「実施していない」は38.7%、「実施していないが実施を検討中」は16.4%となっている。

業種別でみると、「実施している」割合が最も多いのは「金融業、保険業」で78.1%、次いで「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス、娯楽業」（各66.7%）となっている。

規模別でみると、規模が大きくなるほど「実施している」割合が高く、300人以上の規模ではいずれも「実施している」が5割以上となっている。（図表 2-6-6）

図表 2-6-6 実態把握のためのアンケートや調査を実施



(6) (妊娠等に関するハラスメント防止のため) 適切な業務分担の見直しや代替要員の補充、業務の効率化のための業務点検の実施

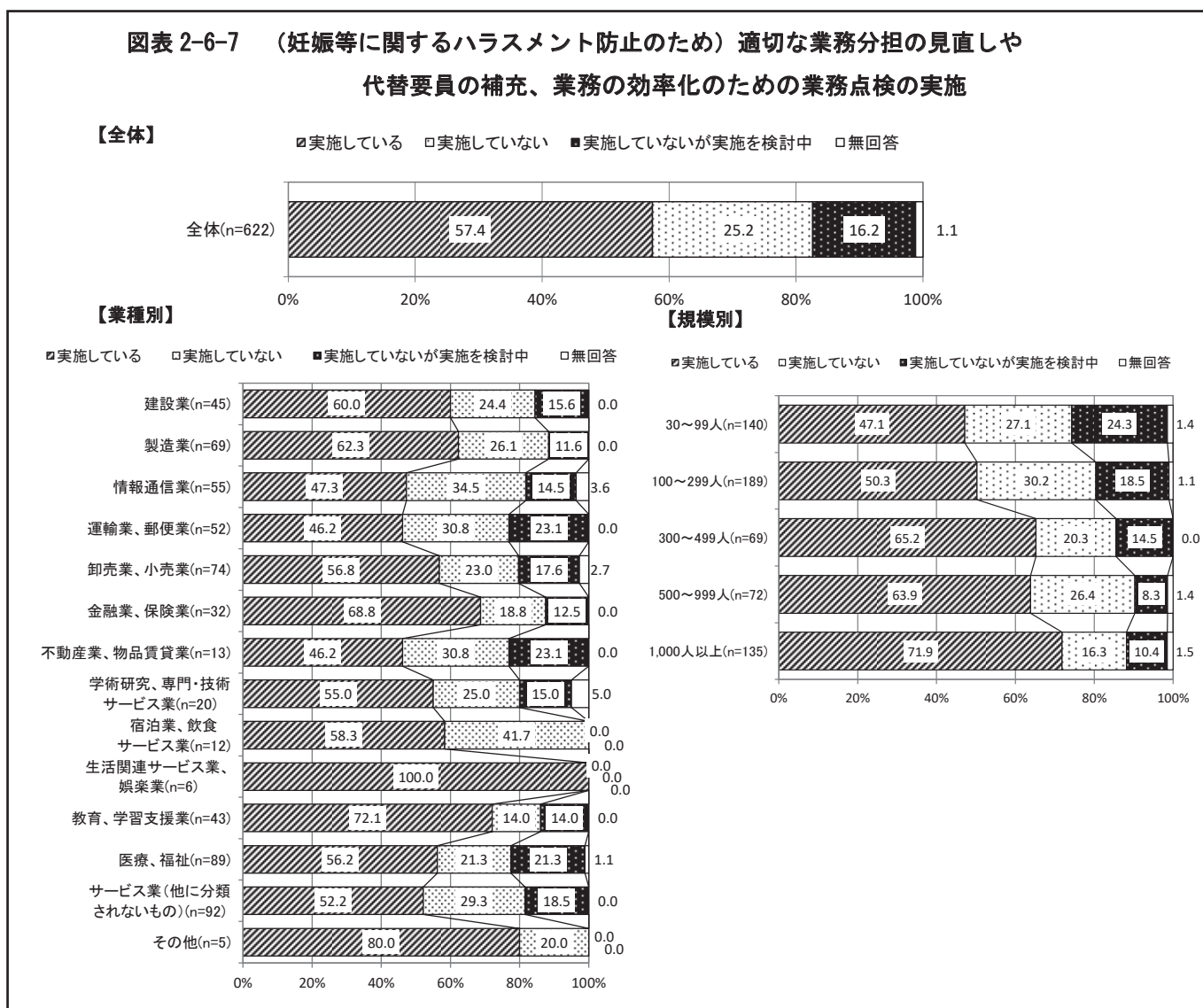
「実施している」事業所は5割後半

(妊娠等に関するハラスメント防止のため) 適切な業務分担の見直しや代替要員の補充、業務の効率化のための業務点検を実施しているかたずねたところ、「実施している」が57.4%で、「実施していない」は25.2%、「実施していないが実施を検討中」は16.2%となっている。

業種別でみると、「実施している」割合は「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「その他」で7割を超えている。

規模が大きくなるほど「実施している」割合が高くなる傾向がみられ、「30～99人」では47.1%であるのに対し、「1,000人以上」では71.9%となっている。(図表 2-6-7)

図表 2-6-7 (妊娠等に関するハラスメント防止のため) 適切な業務分担の見直しや代替要員の補充、業務の効率化のための業務点検の実施

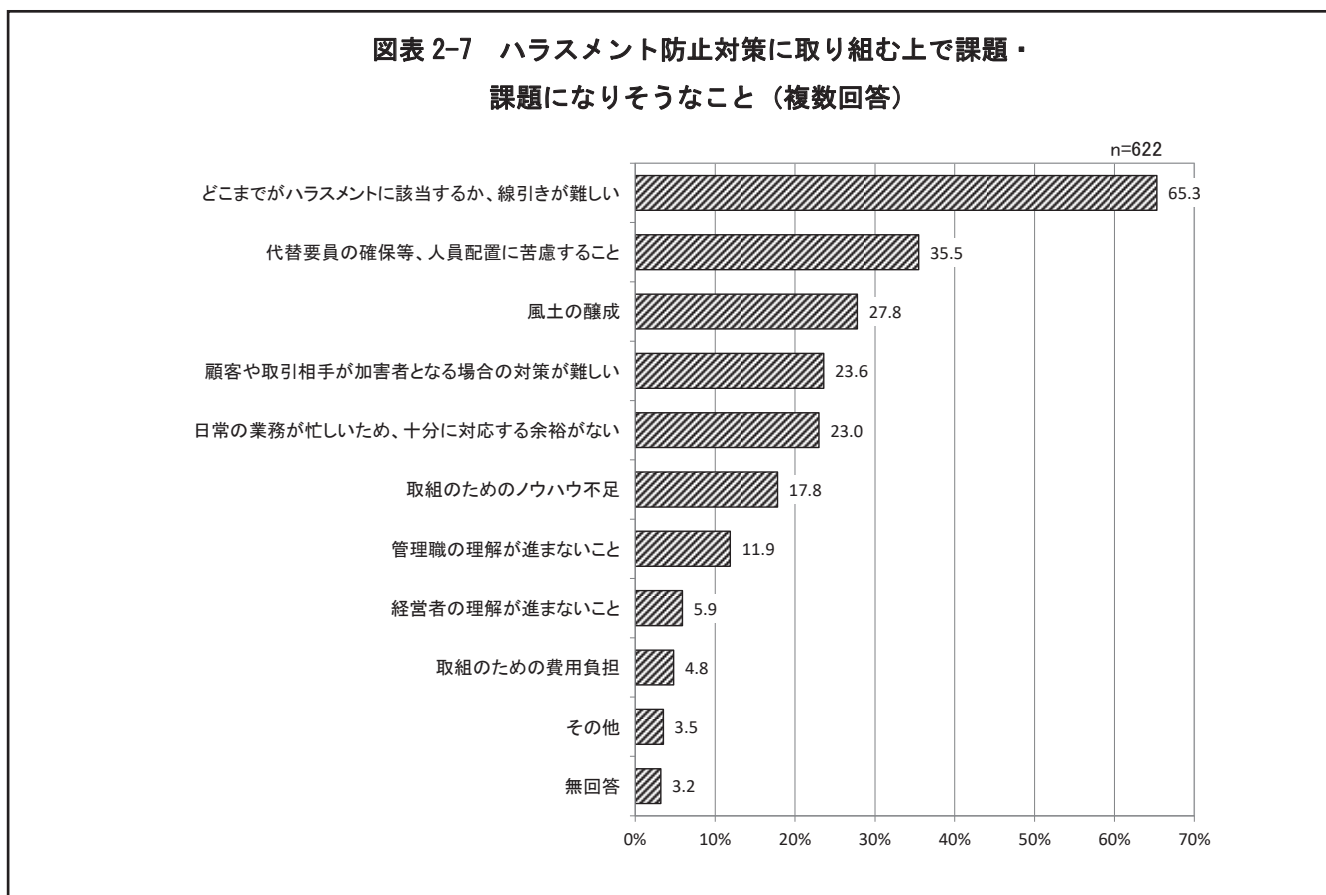


2 ハラスメント防止対策に取り組む上で課題、又は課題になりそうなこと(複数回答)

**「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が6割半ば**

ハラスメント防止対策に取り組む上で課題、又は課題になりそうなことをたずねた。

「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」(65.3%)が最も多く、次いで「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること」(35.5%)、「風土の醸成」(27.8%)、「顧客や取引相手が加害者となる場合の対策が難しい」(23.6%)、「日常の業務が忙しいため、十分に対応する余裕がない」(23.0%)等の順に割合が高い。(図表 2-7)

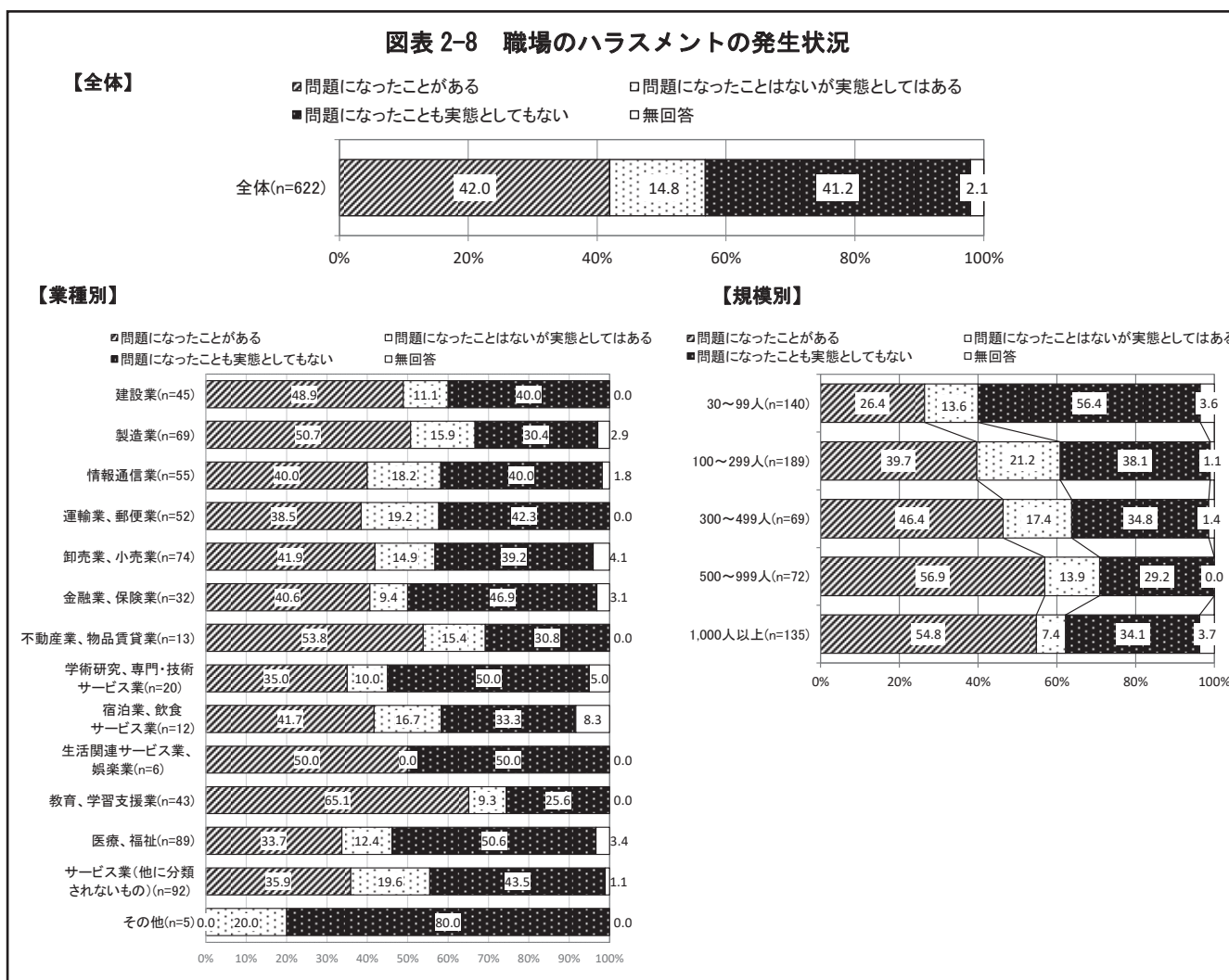


### 3 職場のハラスメントの発生状況

何らかの職場のハラスメントがあると認識している事業所が5割後半

過去5年間に、何らかのハラスメントが問題になったことがあるかたずねたところ、「問題になったことがある」は42.0%、「問題になったことはないが実態としてはある」は14.8%で、合わせて56.8%の事業所が、何らかの職場のハラスメントがあると認識している。一方、「問題になったことも実態としてもない」は41.2%となっている。業種別にみると、「問題になったことがある」が最も多いのは、「教育、学習支援業」で65.1%である。

規模別にみると、規模が大きいほど「問題になったことがある」割合が高い傾向がみられ、500人以上の規模では、5割半ばが「問題になったことがある」と回答している。一方、「30～99人」では、「問題になったことも実態としてもない」(56.4%)が多くなっている。(図表2-8)



Ⅲ 育児・介護休業法等に関する事項

1 「改正育児・介護休業法」の認知度

法改正で男性の育児休業の取得促進に向けた措置等が新たに盛り込まれたことに対する認知度は9割後半

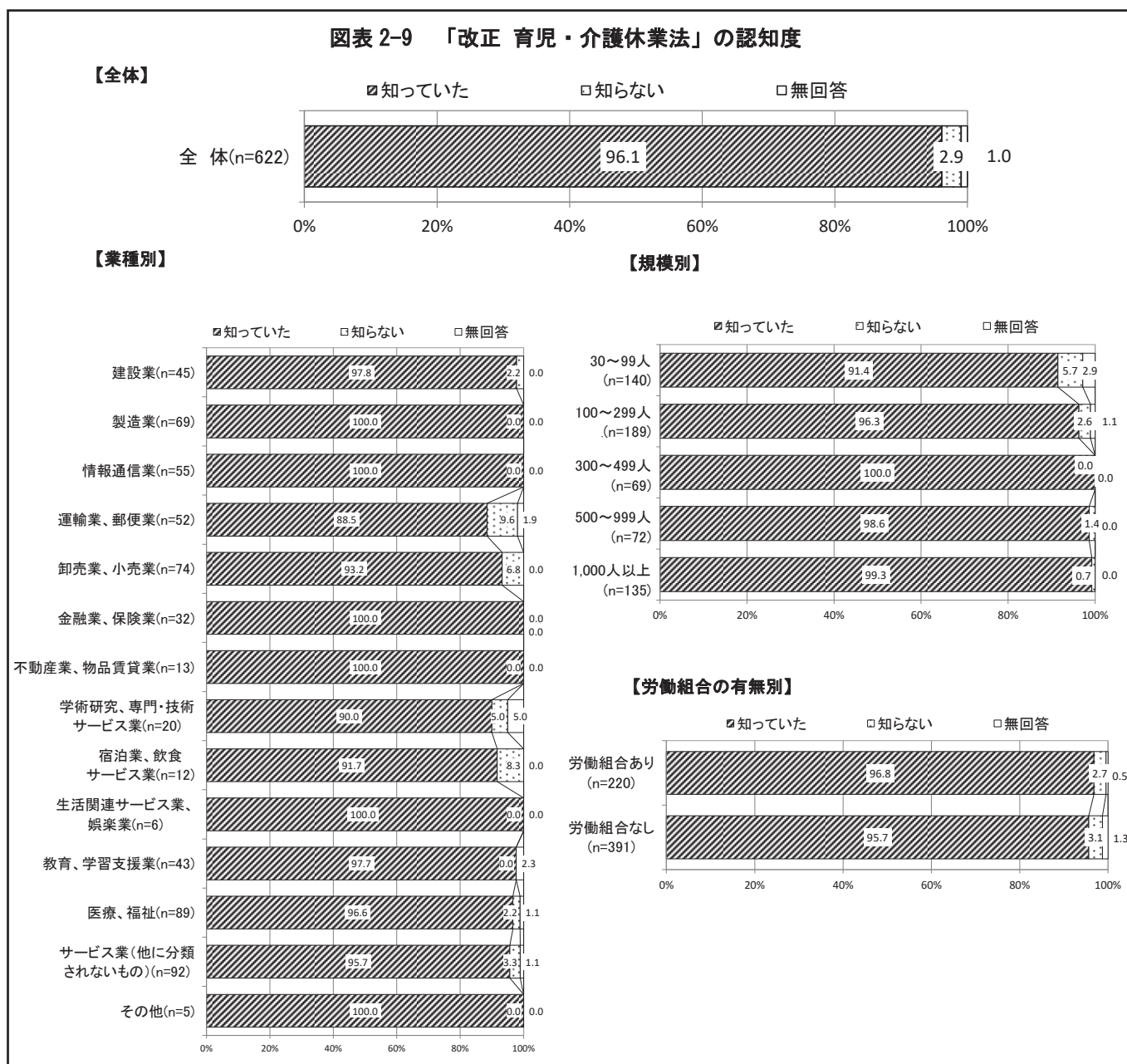
育児休業は、原則として、子が出生した日から1歳に達する日までの間で、労働者が申し出た期間取得することができます。

また、父母がともに育児休業を取得する場合は、1歳2か月まで、保育園に入所できない等の場合には、1歳6か月または2歳まで休業を延長できます。(育児・介護休業法第9条)

法改正で男性の育児休業の取得促進に向けた措置等が新たに盛り込まれたことを知っていたかたずねたところ、全体では「知っていた」事業所が96.1%、「知らない」事業所が2.9%となっている。

規模別で見ると、「30～99人」では「知っていた」が91.4%であるのに対し、100人以上の規模では95%以上となっている。業種別では、「運輸業、郵便業」においてのみ「知っていた」と答えた事業所が88.5%と9割を下回っている。(図表2-9)

図表2-9 「改正 育児・介護休業法」の認知度



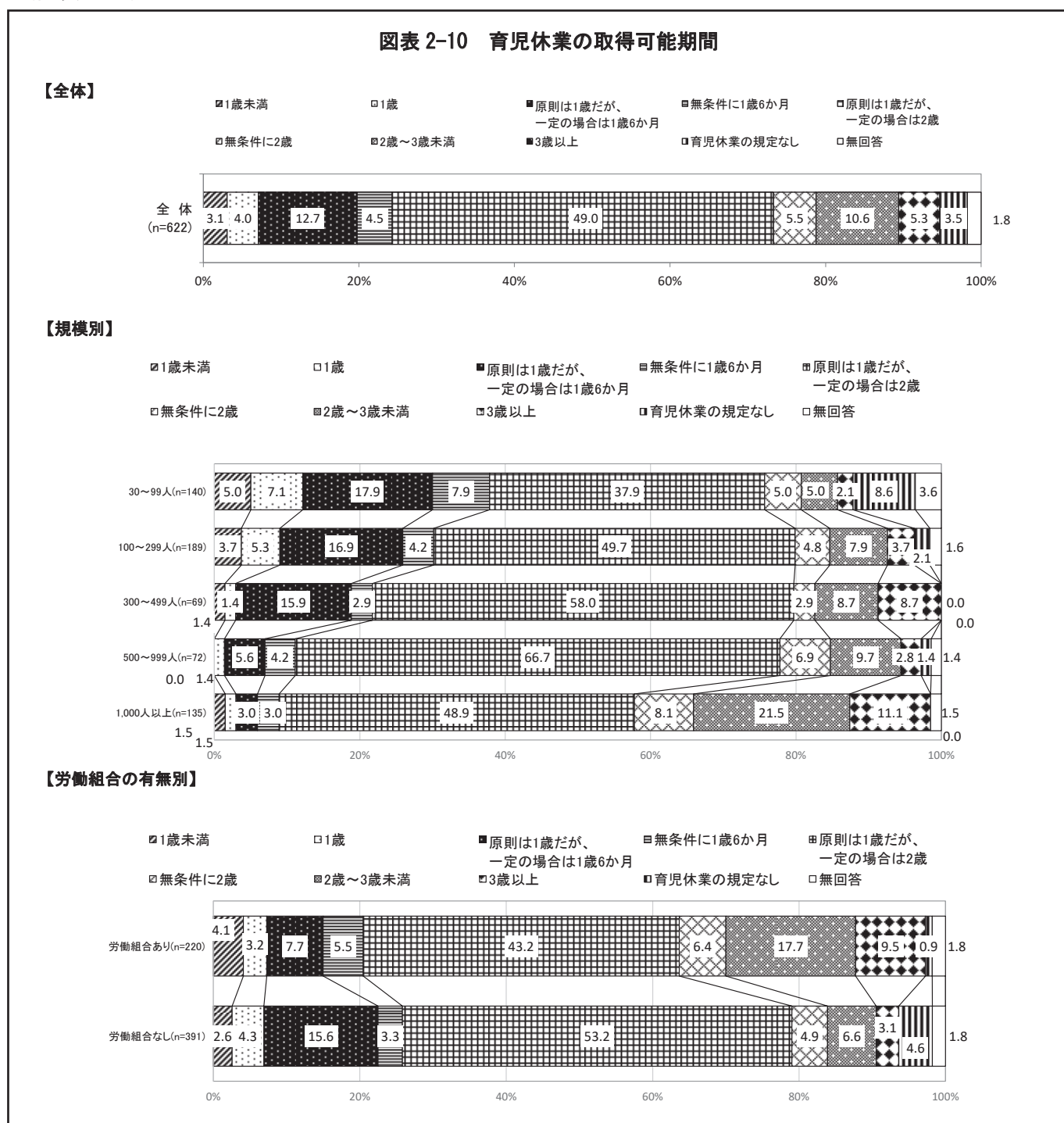
## 2 育児休業の取得可能期間

育児休業規定がない事業所が3.5%、取得可能期間を法定未満（最長が2歳未満）としている事業所が24.3%

就業規則上、育児休業規定があるか、ある場合は、最長で子どもが何歳になるまで育児休業を取得できるかをたずねた。育児休業規定がない事業所は全体の3.5%で、「30～99人」では、8.6%の事業所で規定を設けていない。また、育児休業の取得可能期間は、法定どおり「原則は1歳だが、一定の場合は2歳」とする事業所が49.0%と最も多い。2歳を超える等、法定を上回る期間の休業が可能なお事業所は、合わせて21.4%となっている。一方、取得可能期間を法定未満（最長が2歳未満）とする事業所は、合わせて24.3%となっている。

規模別にみると、「30～99人」以外の事業所では法定どおり「原則は1歳だが、一定の場合は2歳」とする事業所が約5割から6割後半であるのに対し、「30～99人」では37.9%と3割後半となっている。

(図表 2-10)





### 3 育児休業等の利用人数・取得率

育児休業等取得率は、男性38.9%、女性92.9%と男女差が大きい

過去1年間（令和4年4月1日～令和5年3月31日）に配偶者が出産した男性がいた事業所は53.1%で、そのうち男性の育児休業等取得者がいた事業所は74.2%である。もっとも男性の一般労働者以外の労働者では育児休業等取得率は53.6%と一般労働者と比べて低い。また、出産した女性がいた事業所は48.6%で、そのうち女性の育児休業等取得者がいた事業所は83.1%であり、一般労働者で88.7%、一般労働者以外で63.9%と一般労働者と比べて低い。全体の育児休業等取得率は男性38.9%、女性92.9%であり、男性の育児休業等取得率は、前年度調査（26.2%）から12.7ポイント上昇した。一方、女性では前年度調査（94.1%）から1.2ポイント減少した。（図表2-11-1）

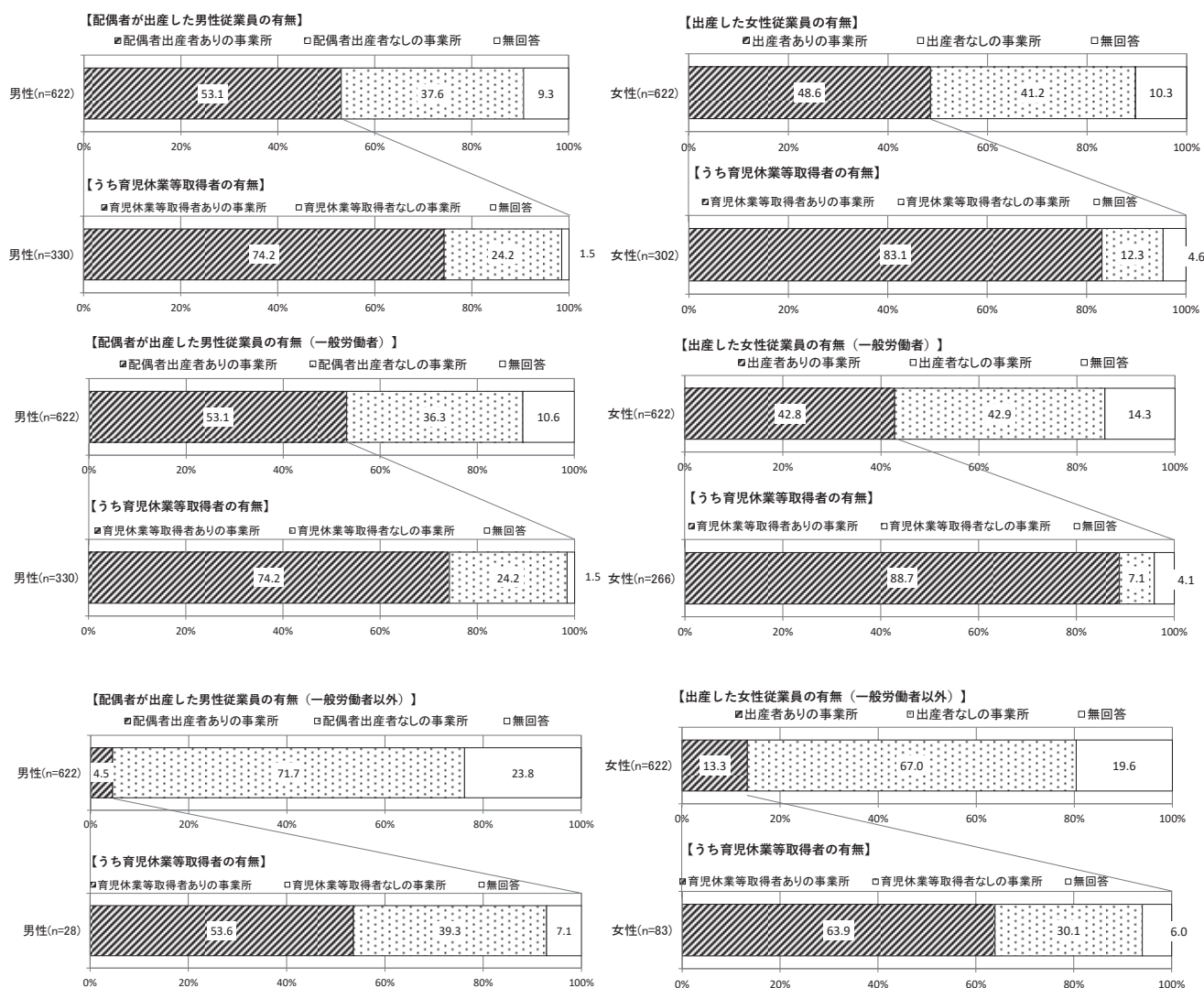
※「育児休業等」には、産後パパ育休制度を含む。

図表2-11-1 育児休業等の利用人数・取得率

#### 育児休業等取得者の有無

	男性	女性
①出産者数(男性は配偶者が出産)	3,116人	1,496人
②育児休業等取得者数	1,212人	1,390人
産後パパ育休のみの取得者数	437人	1人
育児休業のみの取得者数	665人	1,370人
産後パパ育休と育児休業の両方を取得した人数	110人	19人
③育児休業等取得率	38.9%	92.9%

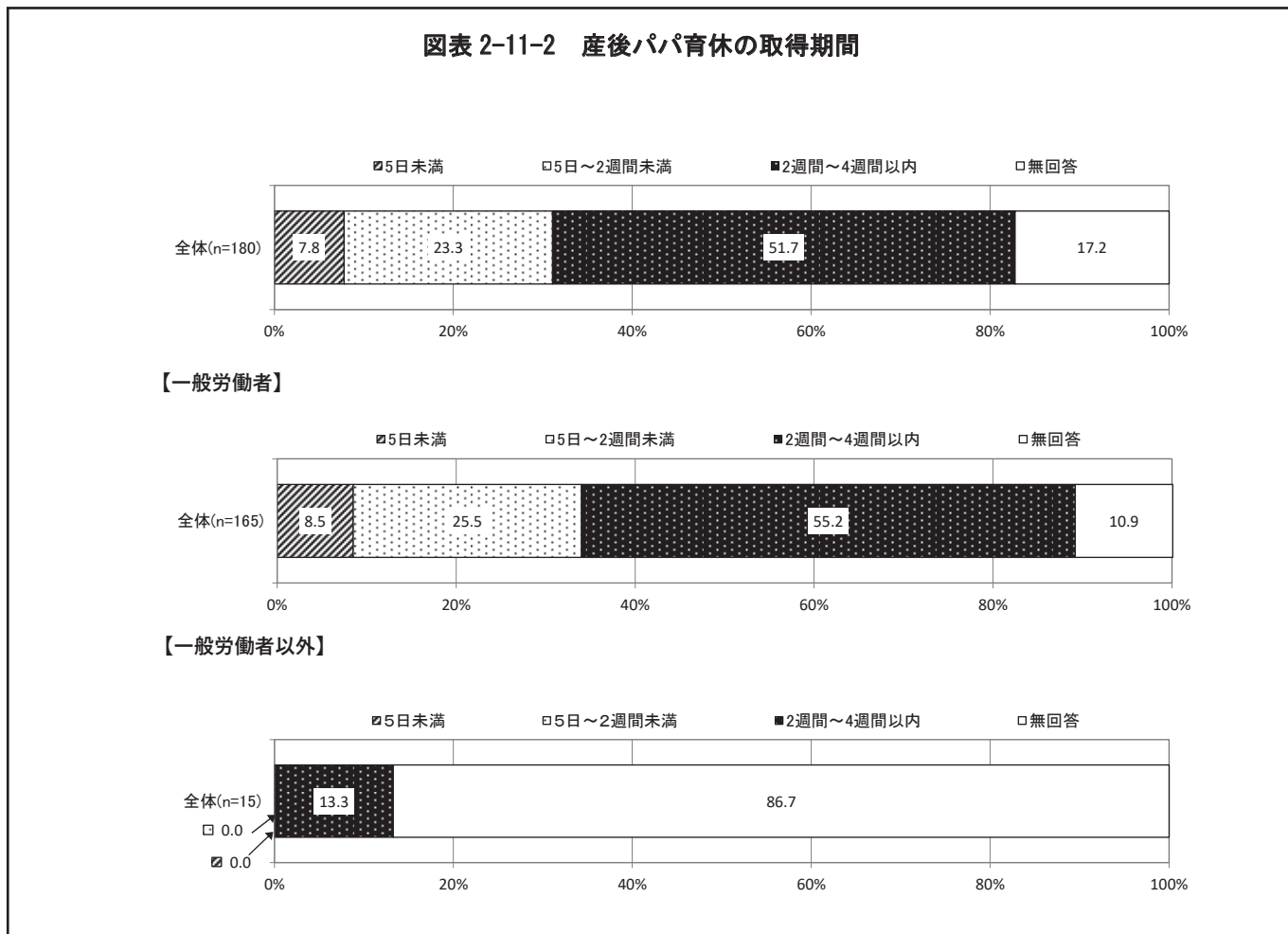
#### 出産者の有無・育児休業等取得者の有無



### 3-1 産後パパ育休の取得期間

「2週間～4週間以内」が最も多い

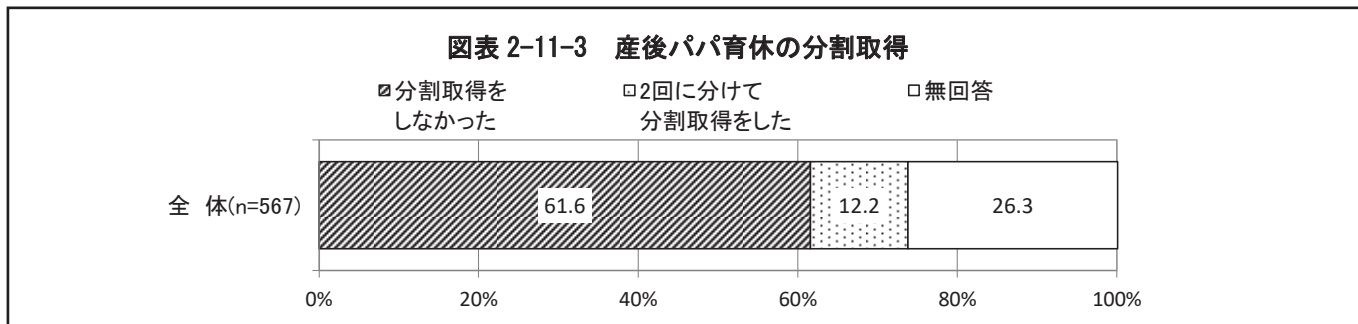
産後パパ育休取得者および申し出た従業員が1人でもいたと回答した事業所（n=180）に対し、取得者（申し出）が最も多かった産後パパ育休の取得期間をたずねたところ、「2週間～4週間以内」（51.7%）が最も多く、次いで「5日～2週間未満」（23.3%）となっている。（図表 2-11-2）



### 3-2 産後パパ育休の分割取得

「分割取得をしなかった」が6割前半

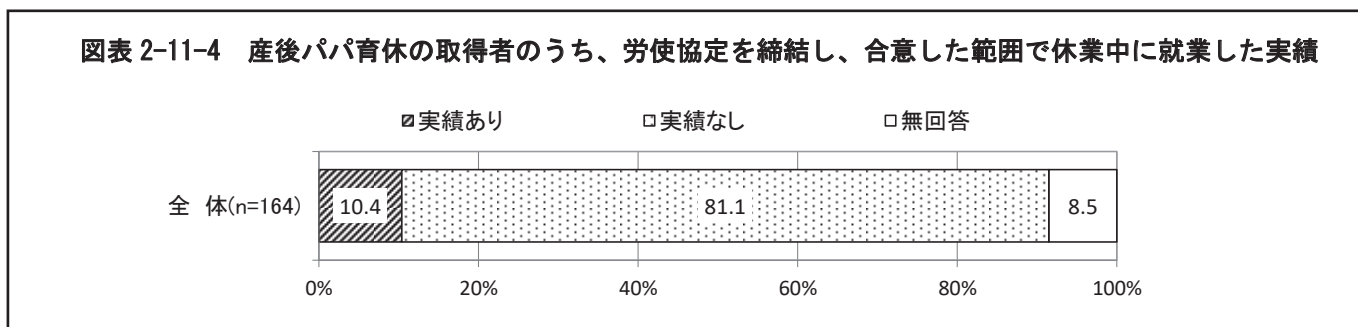
産後パパ育休取得者および申し出た従業員が1人でもいたと回答した事業所に分割取得の状況（人数）をたずねた。産後パパ育休を取得（申し出）した567名のうち、「分割取得をしなかった」が61.6%、「2回に分けて分割取得をした」が12.2%となっている。（図表 2-11-3）



### 3-3 産後パパ育休の取得者のうち、労使協定を締結し、合意した範囲で休業中に就業した実績

「実績なし」が8割前半

産後パパ育休取得者および申し出た従業員が1人でもいたと回答した事業所（n=164）に、労使協定を締結し、合意した範囲で休業中に就業した実績をたずねたところ、「実績あり」が10.4%、「実績なし」が81.1%となっている。（図表 2-11-4）



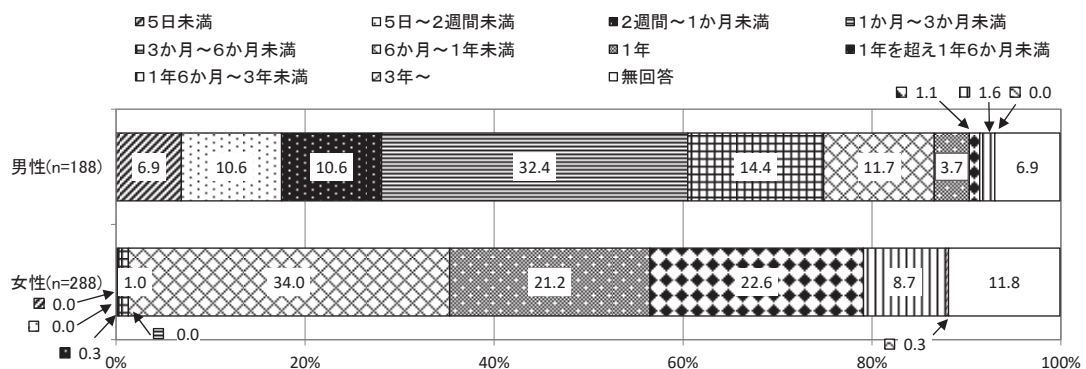
3-4 育児休業の取得期間

女性は「6か月～1年未満」、男性は「1か月～3か月未満」が最も多い

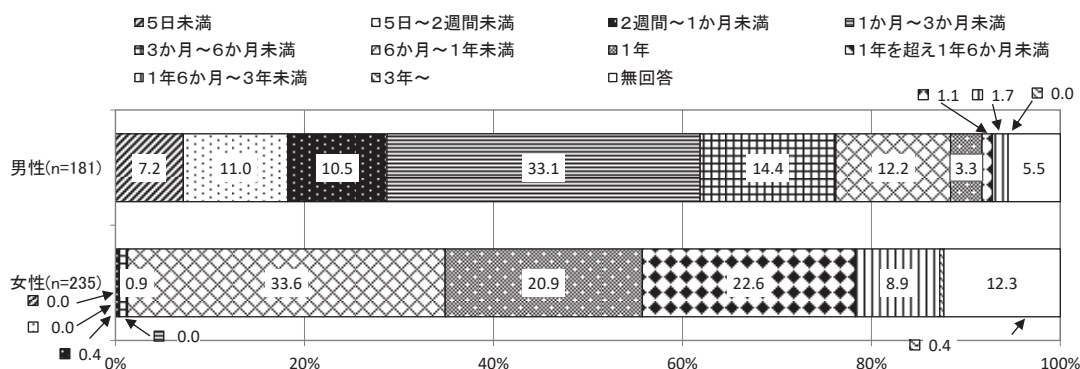
育児休業取得者および申し出た従業員が1人でもいたと回答した事業所（男性n=188、女性n=288）に対し、取得者（申し出）が最も多かった育児休業取得期間をたずねた。

男性では「1か月～3か月未満」（32.4%）が最も多く、次いで「3か月～6か月未満」（14.4%）となっている。女性では「6か月～1年未満」（34.0%）が最も多く、次いで「1年を超え1年6か月未満」（22.6%）となっている。（図表2-11-5）

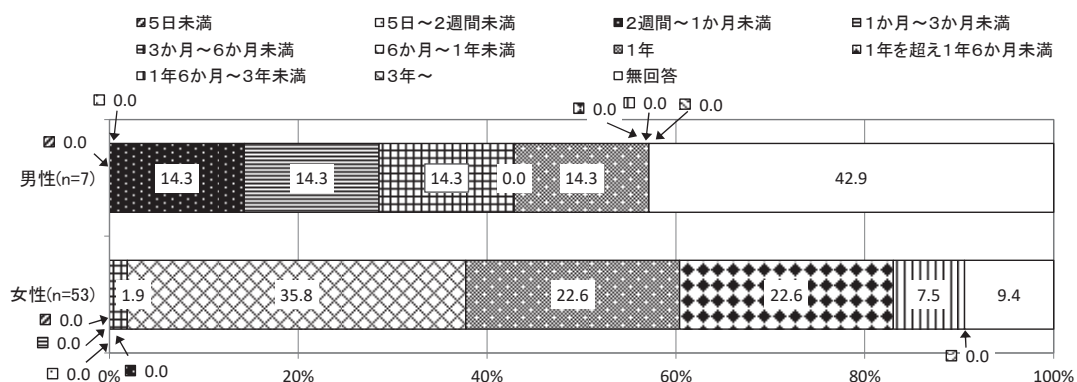
図表 2-11-5 育児休業の取得期間



【一般労働者】



【一般労働者以外】



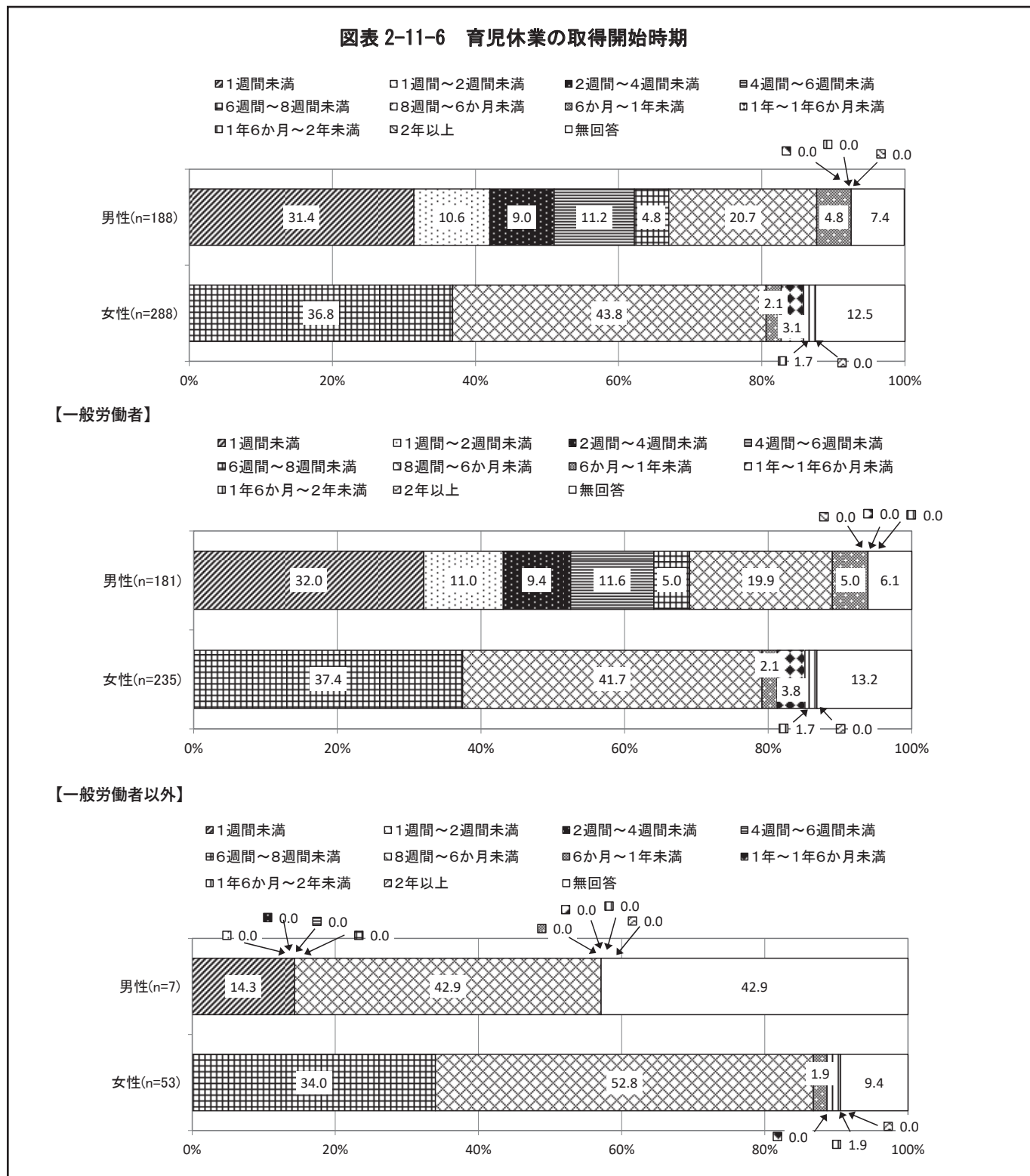
3-5 育児休業の取得開始時期

女性は「8週間～6か月未満」、男性は「1週間未満」が最も多い

育児休業取得者および申し出た従業員が1人でもいたと回答した事業所（男性n=188、女性n=288）に対し、取得者（申し出）が最も多かった育児休業の取得開始時期をたずねた。（子の出生時から起算）

男性では「1週間未満」（31.4%）が最も多く、次いで「8週間～6か月未満」（20.7%）となっている。女性では「8週間～6か月未満」（43.8%）が最も多く、次いで「6週間～8週間未満」（36.8%）となっている。

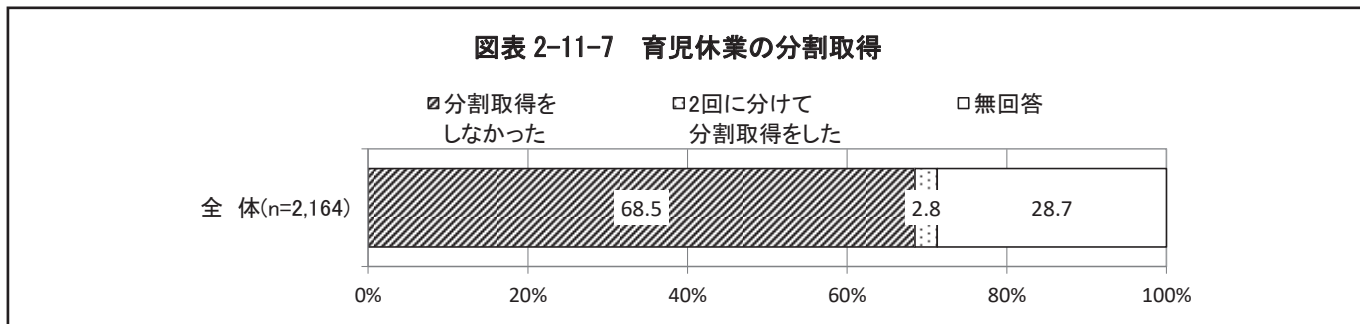
（図表 2-11-6）



### 3-6 育児休業の分割取得

「分割取得をしなかった」が6割後半

育児休業取得者および申し出た従業員が1人でもいたと回答した事業所に分割取得の状況（人数）をたずねた。育児休業を取得（申し出）した2,164名のうち、「分割取得をしなかった」が68.5%、「2回に分けて分割取得をした」が2.8%となっている。（図表 2-11-7）

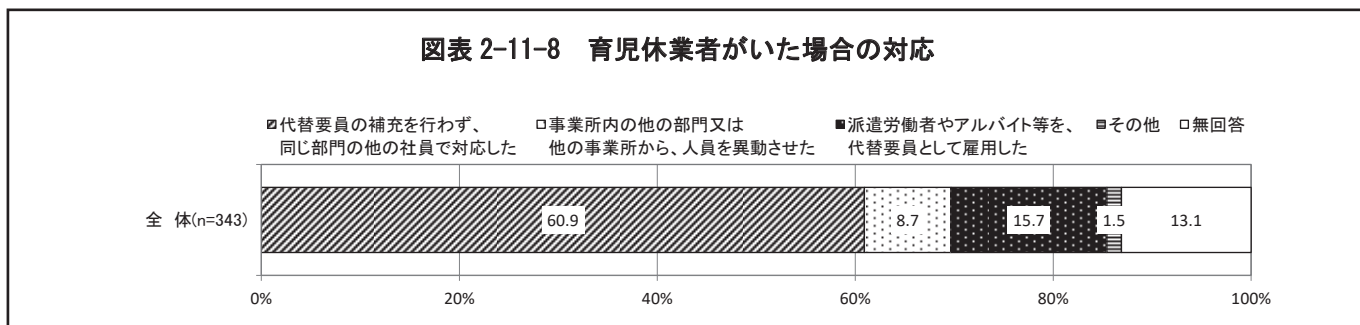


### 3-7 育児休業者がいた場合の対応

「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」が約6割

育児休業者がいた事業所（n=343）に、休業者の業務にどのように対応したかをたずねた。

「代替要員の補充は行わず、同じ部門の他の社員で対応した」が60.9%で最も多く、以下「派遣労働者やアルバイト等を、代替要員として雇用した」（15.7%）、「事業所内の他の部門又は他の事業所から、人員を異動させた」（8.7%）と続く。（図表 2-11-8）

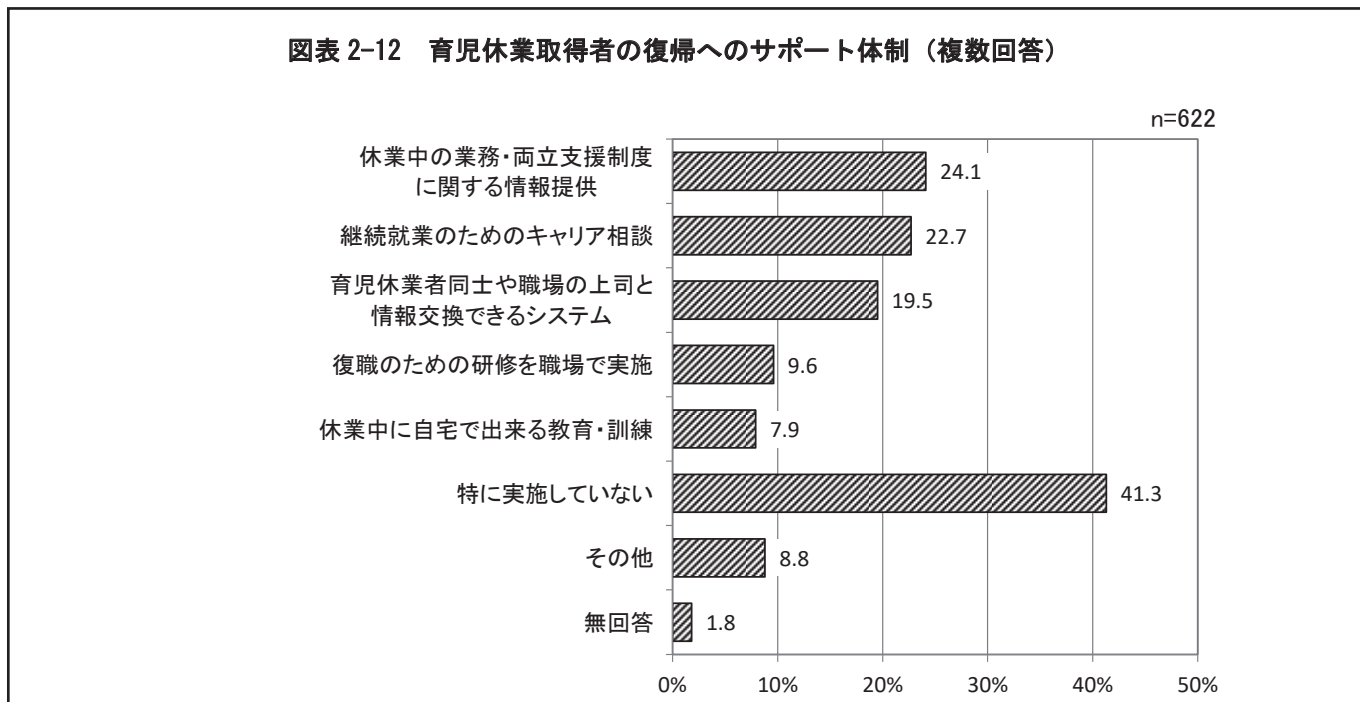


#### 4 育児休業取得者の復帰へのサポート体制（複数回答）

「特に実施していない」事業所が4割前半

育児休業から復職する者のためのサポート体制についてたずねたところ、実施内容の中では、「休業中の業務・両立支援制度に関する情報提供」が24.1%と最も多く、次いで「継続就業のためのキャリア相談」(22.7%)、「育児休業者同士や職場の上司と情報交換できるシステム」(19.5%)の順である。一方、「特に実施していない」事業所は41.3%となっている。(図表 2-12)

図表 2-12 育児休業取得者の復帰へのサポート体制（複数回答）



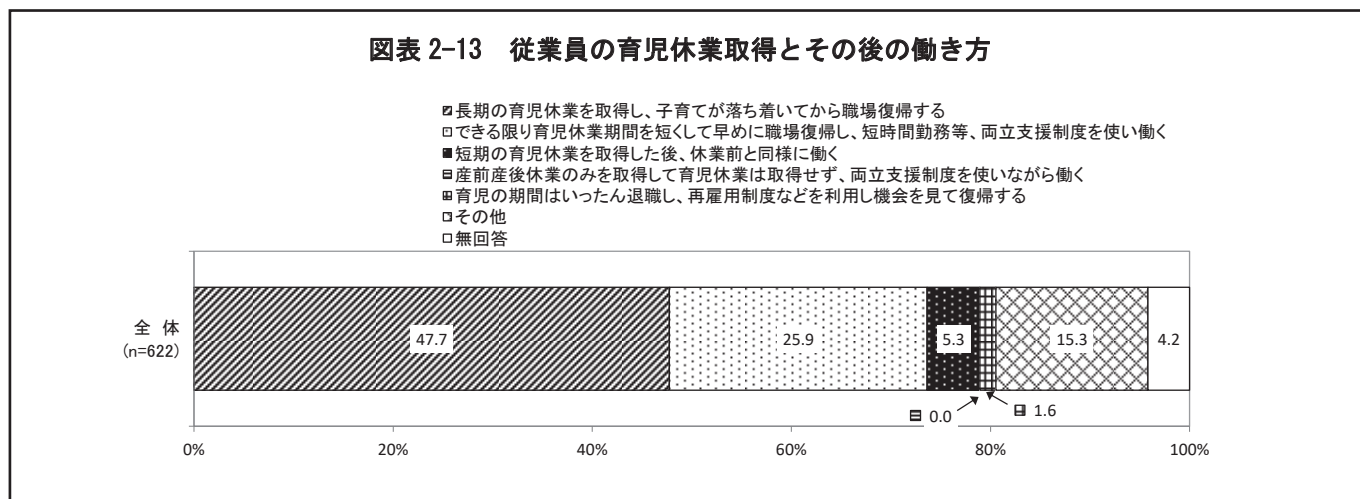
#### 5 従業員の育児休業取得とその後の働き方

「長期の育児休業を取得し、子育てが落ち着いてから職場復帰する」が最も高く、4割後半

従業員の育児休業の取得とその後の働き方について、どのようにすることが望ましいかたずねた。

最も多いのは「長期の育児休業を取得し、子育てが落ち着いてから職場復帰する」で47.7%、次いで「できる限り育児休業期間を短くして早めに職場復帰し、短時間勤務等、両立支援制度を使いながら働く」(25.9%)となっている。(図表 2-13)

図表 2-13 従業員の育児休業取得とその後の働き方



## 6 男性が育児に参加することについての考え

### 9割半ばの事業所が男性の育児参加に前向き

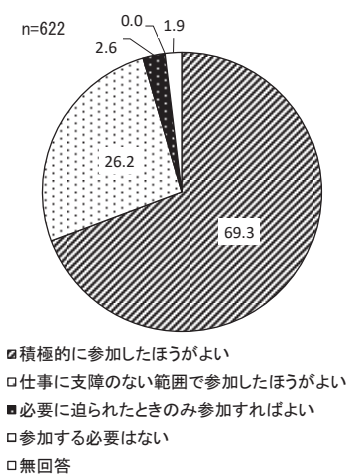
全体では「積極的に参加したほうがよい」が69.3%、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」が26.2%で、合計すると95.5%の事業所が男性の育児参加に前向きである。

規模別で見ると、規模が大きい方が「積極的に参加したほうがよい」の割合が高くなる傾向があるが、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」も加えると、すべての規模で9割以上が参加したほうがよいと考えている。業種別、労働組合の有無別でも全ての区分で8割以上が育児に参加したほうがよいと考えている。

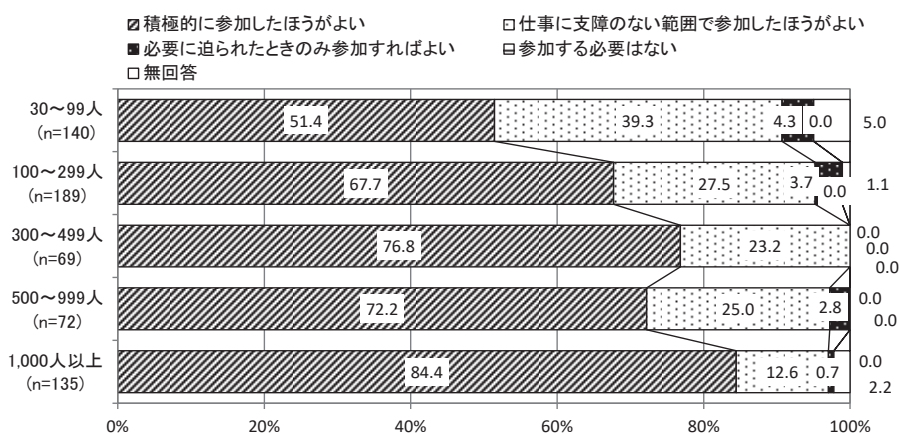
(図表 2-14)

図表 2-14 男性が育児に参加することについての考え

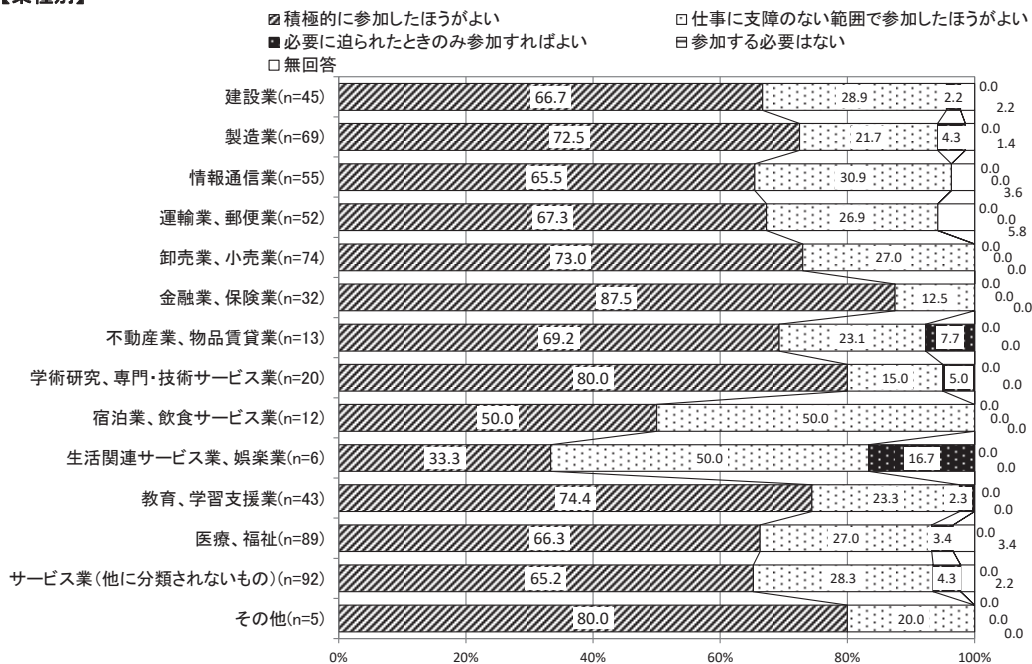
#### 【全体】



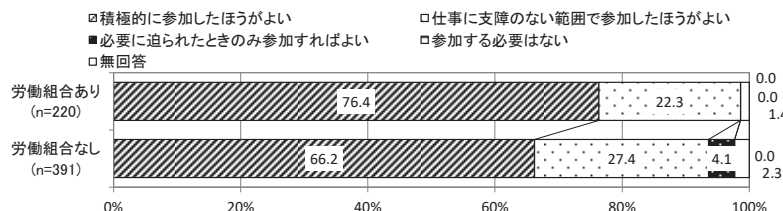
#### 【規模別】



#### 【業種別】



#### 【労働組合の有無別】





7 男性の育児休業の取得促進のための取組

行っている取組は「法改正に対応した制度整備をする」が7割後半で最も多い

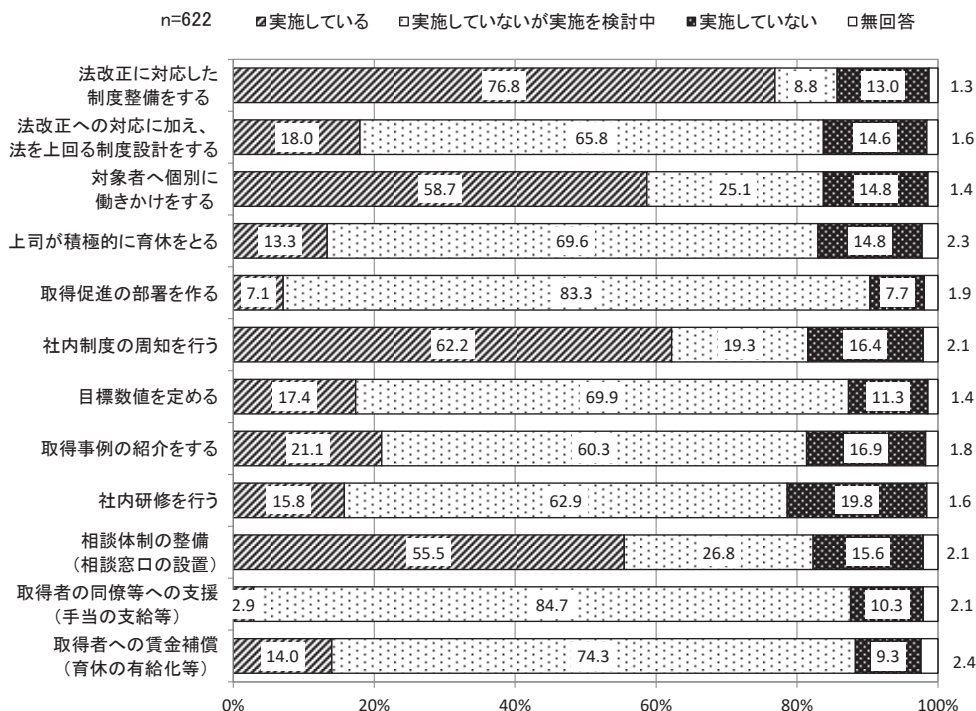
男性の育児休業の取得促進のために行っている取組についてたずねた。行っている取組は「法改正に対応した制度整備をする」が76.8%で最も多く、「取得者の同僚等への支援（手当の支給等）」が2.9%と最も少ない。

行っている取組数は「取組数1～4」が49.0%と最も多く、「取組数5～8」は28.9%となっている一方、「取組数0」（取り組んでいない）事業所が15.6%となっている。規模別では、30～99人の規模で「取組数0」が33.6%と最も割合が高くなっている。（図表2-15）

図表2-15 男性の育児休業の取得促進のための取組

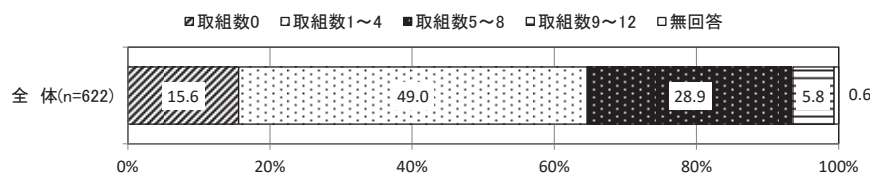
男性の育児休業取得促進のための取組の有無

【全体】

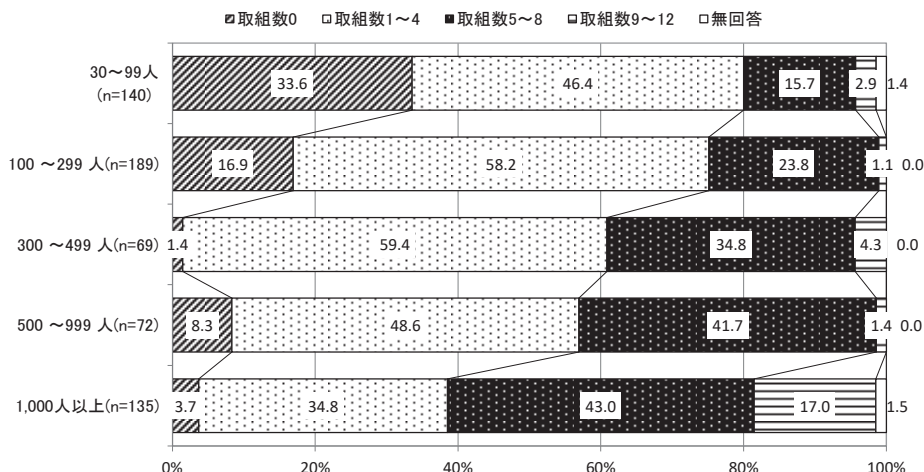


取組数

【全体】



【規模別】

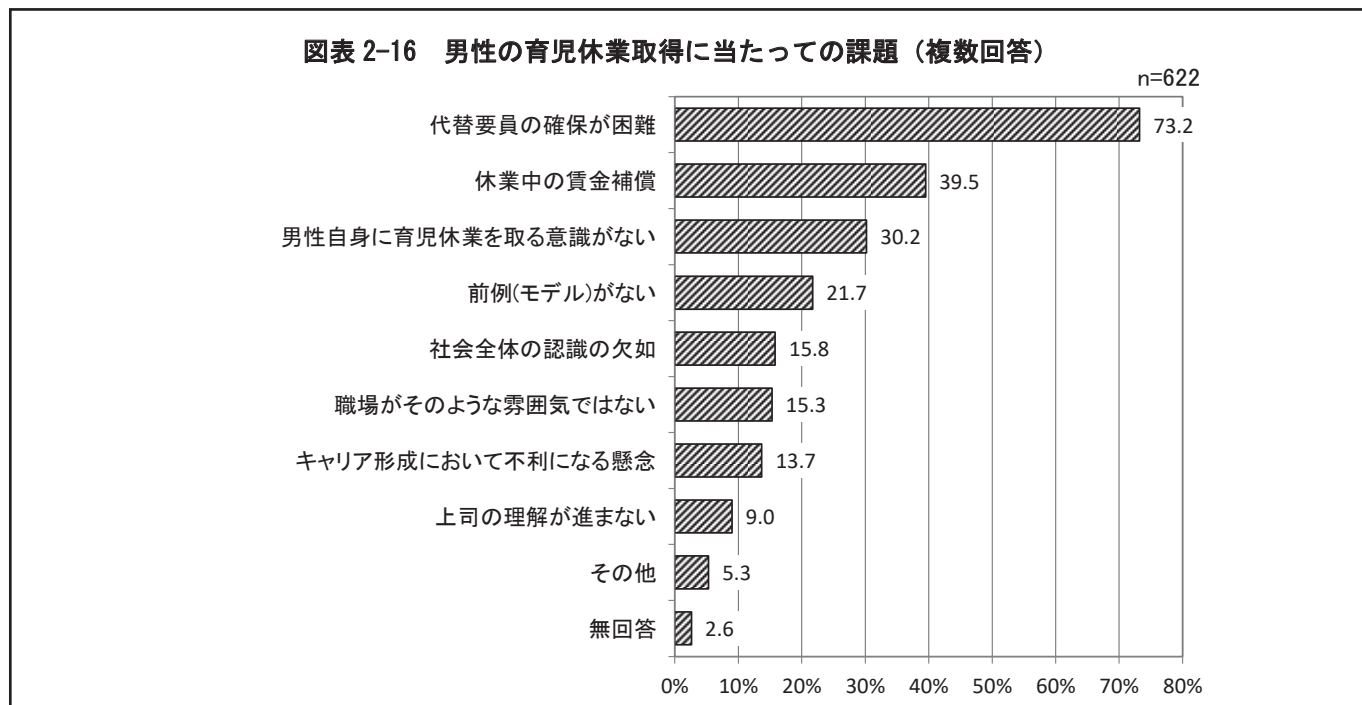


8 男性の育児休業取得に当たっての課題（複数回答）

「代替要員の確保が困難」が7割前半

男性従業員の育児休業取得に当たっての課題をたずねた。

「代替要員の確保が困難」（73.2%）が最も多く、次いで「休業中の賃金補償」（39.5%）、「男性自身に育児休業を取る意識がない」（30.2%）、「前例（モデル）がない」（21.7%）の順に多くなっている。（図表 2-16）

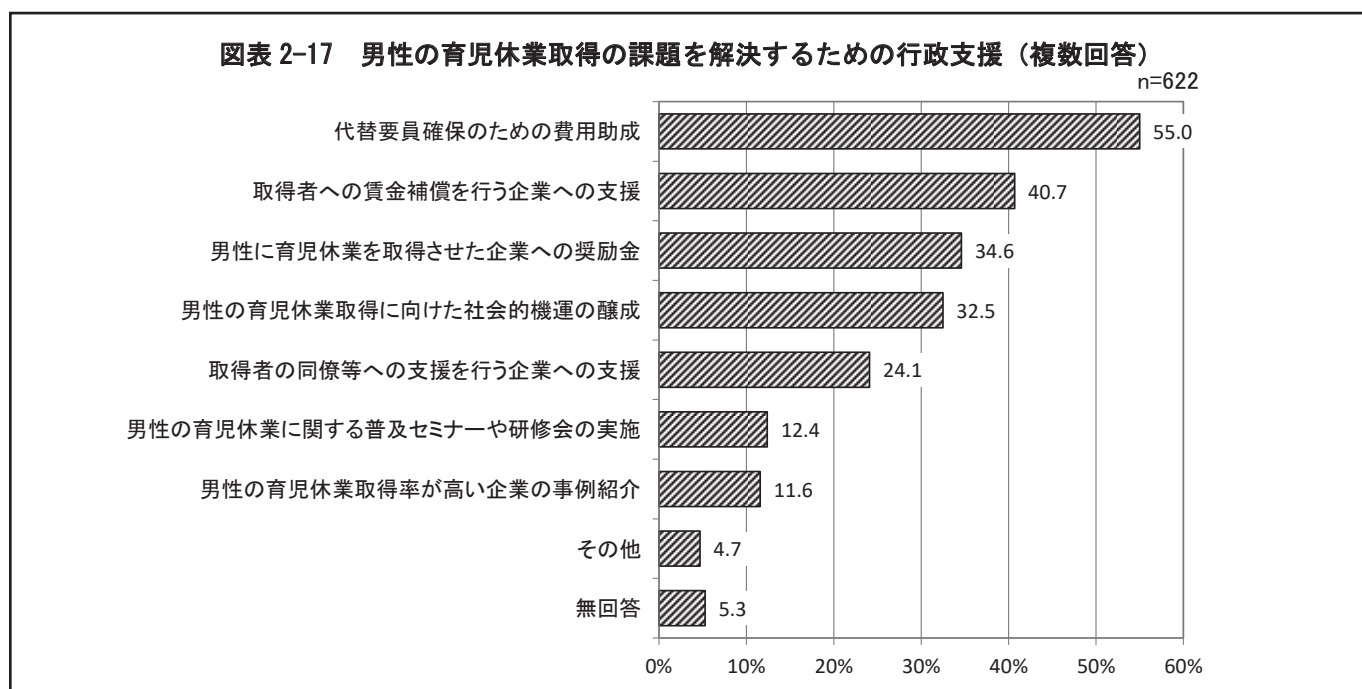


9 男性の育児休業取得の課題を解決するための行政支援（複数回答）

「代替要員確保のための費用助成」が5割半ば

男性従業員の育児休業取得の課題を解決するために必要な行政支援についてたずねた。

「代替要員確保のための費用助成」（55.0%）が最も多く、次いで「取得者への賃金補償を行う企業への支援」（40.7%）、「男性に育児休業を取得させた企業への奨励金」（34.6%）、「男性の育児休業取得に向けた社会的機運の醸成」（32.5%）の順に多くなっている。（図表 2-17）



10 子どもの看護休暇について

小学校就学前の子を養育する労働者は申し出ること、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができます（育児・介護休業法第16条の2、3）。事業主は子の看護休暇の制度があらかじめ導入され、就業規則などに記載されるべきものであることに留意してください（指針）。また、この休暇は年次有給休暇とは別に与える必要があります。

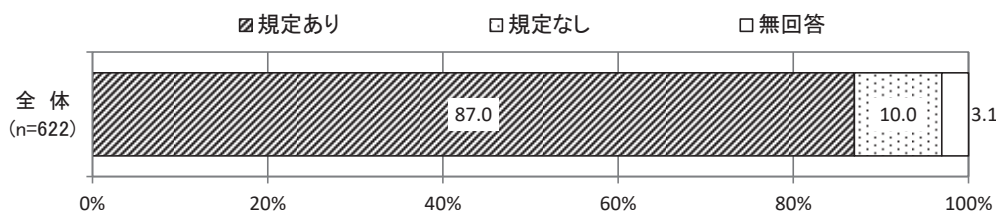
(1) 子どもの看護休暇制度の有無

「規定あり」の事業所は8割後半

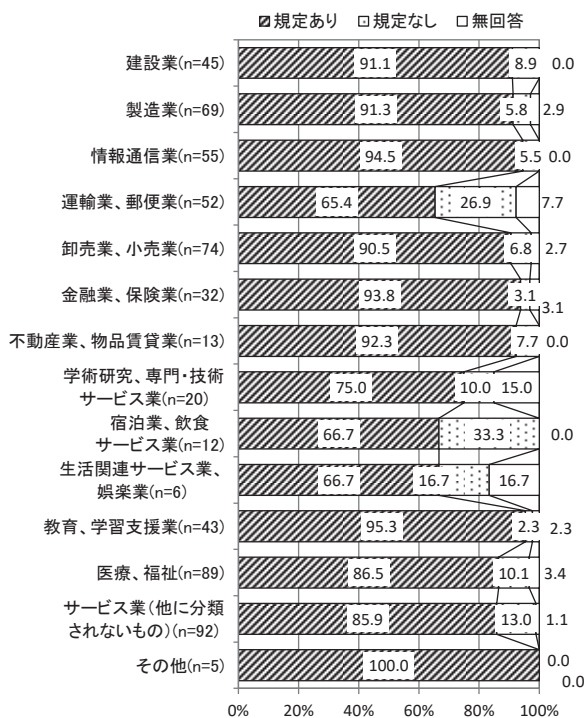
子どもの看護休暇制度の規定の有無についてたずねたところ、「規定あり」と回答した事業所は87.0%、「規定なし」は10.0%である。業種別にみると、「運輸業、郵便業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」で「規定あり」の割合が低く7割未満となっている。規模別にみると、300人以上の規模では「規定あり」が9割半ばから後半である一方で、「30～99人」では78.6%である。労働組合の有無別では「労働組合あり」が89.5%、「労働組合なし」が85.7%である。（図表2-18-1）

図表 2-18-1 子どもの看護休暇制度の有無

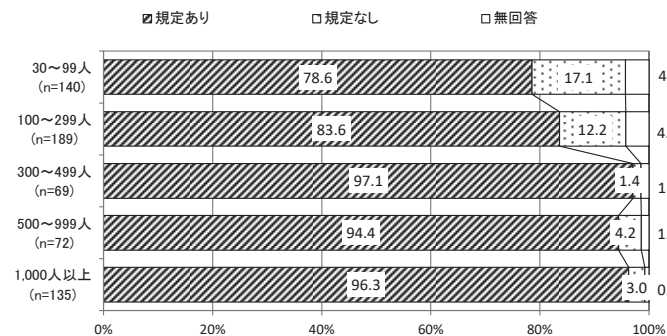
【全体】



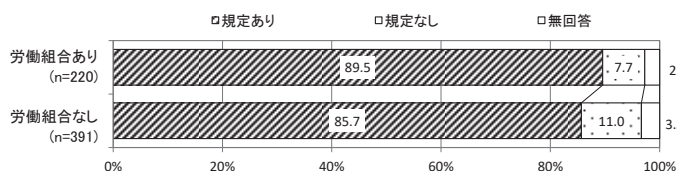
【業種別】



【規模別】



【労働組合の有無別】



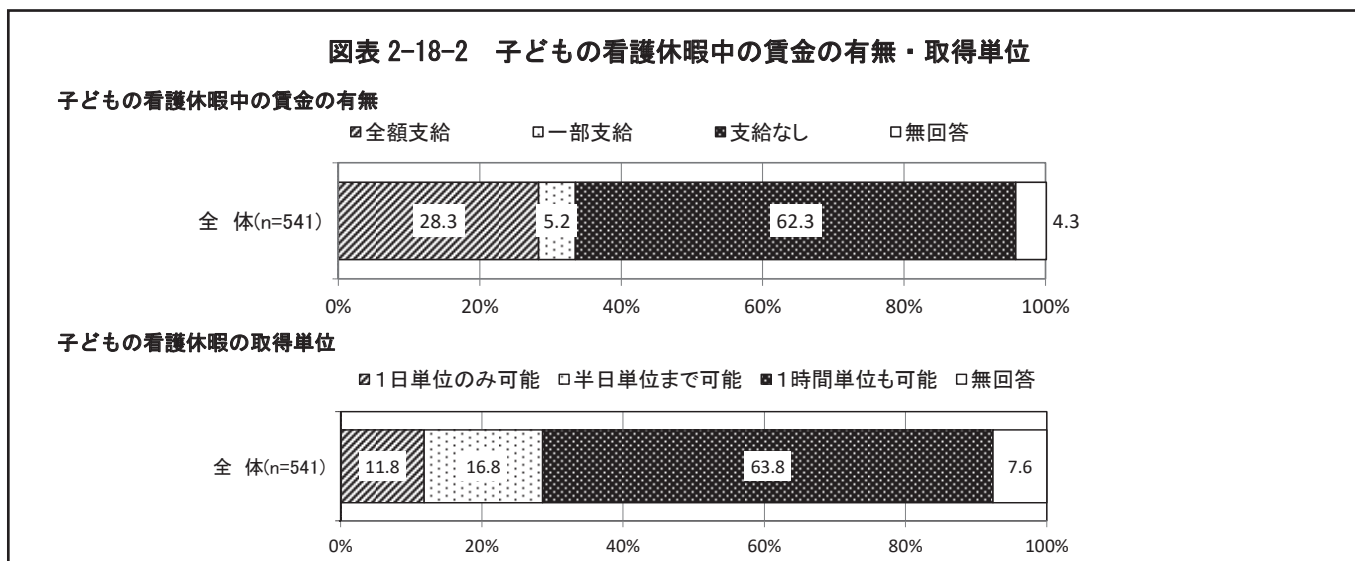
(2) 子どもの看護休暇中の賃金の有無・取得単位

看護休暇中の賃金の支払いについては、法律で定められていません。労使の話し合いによります。  
 看護休暇の取得単位については、令和3年1月から、時間単位での取得が可能になりました（育児・介護休業法第16条の2、施行規則第34条）。

休暇中に給与を支給している事業所は3割前半

子どもの看護休暇の「規定あり」と回答した事業所（n=541）に、看護休暇期間中の賃金の有無と休暇取得単位についてたずねた。賃金の支給がある事業所は33.5%（全額支給（28.3%）+一部支給（5.2%））、一方、支給のない事業所は62.3%である。

取得単位については、「1時間単位も可能」（63.8%）とする事業所が最も多く、「半日単位まで可能」とする事業所が16.8%と続いている。（図表 2-18-2）

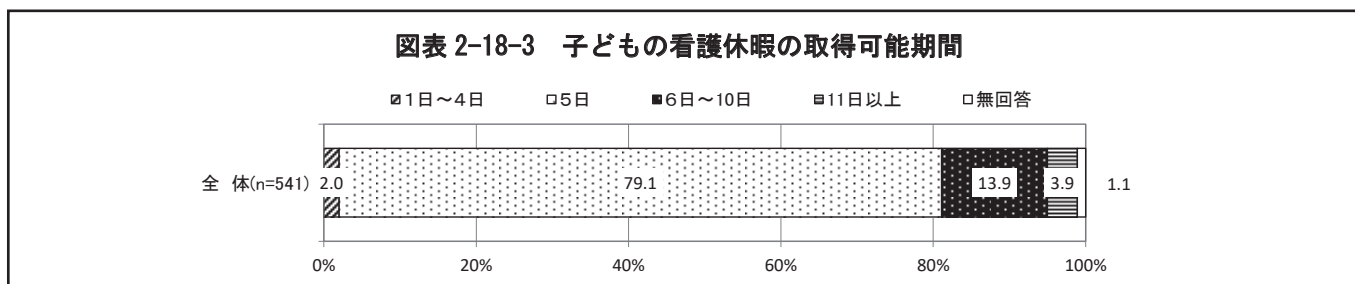


10-1 子どもの看護休暇の取得可能期間

労働者は事業主に申し出ること、小学校就学前の子が1人であれば、年5日、2人以上であれば、年10日まで、看護休暇を取得することができます（育児・介護休業法第16条の2）。なお、法定期間を上回る日数の取得を可能とすることは差し支えありません。

法定（5日）以上の休暇を付与している事業所が9割後半

子どもの看護休暇の「規定あり」と回答した事業所（n=541）に、看護休暇の日数についてたずねた。法定どおり、年5日としている事業所が79.1%であり、さらに法定を上回る6日以上（6～10日（13.9%）+11日以上（3.9%））の休暇を取得できる事業所は17.8%（6～10日（13.9%）+11日以上（3.9%））で、合計96.9%の事業所が法定（5日）以上の休暇を取得できる。一方、法定の日数を下回る（5日未満）事業所は2.0%である。（図表 2-18-3）



11 介護休業規定の有無と取得可能期間

労働者が取得できる介護休業期間は、対象となる家族1人につき、通算して（のべ）93日までです（育児・介護休業法15条）。なお、法定期間を上回る日数の取得を可能とすることは差し支えありません。

規定がない事業所は4.7%、法定基準（93日）を満たしている事業所は約9割

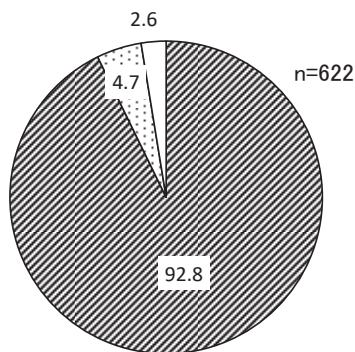
就業規則上、介護休業規定があるか、ある場合は取得できる期間についてたずねた。介護休業規定がない事業所は、全体（n=622）の4.7%となっている。

また、規定のある事業所の介護休業制度の取得可能期間は、法定どおりの「93日」が最も多く56.8%である。法定を上回る94日以上の休業が取得できる事業所は32.4%で、合わせて89.2%の事業所が法定基準を満たしている。一方、「93日未満」とした事業所は9.0%である。規模別にみると、300人以上の規模ではいずれも法定を上回る94日以上の休業が取得できる割合が3割を超える。（図表2-19）

図表 2-19 介護休業規定の有無と取得可能期間

介護休業規定の有無

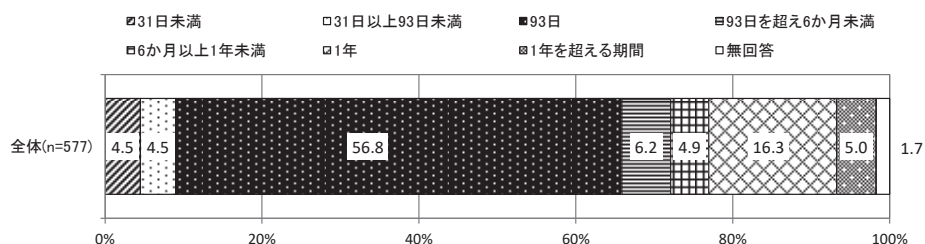
【全体】



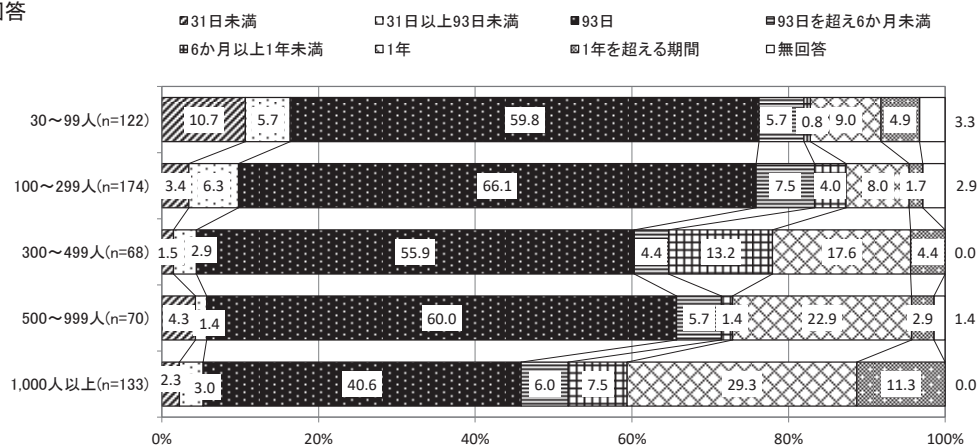
■ 規定あり □ 規定なし □ 無回答

介護休業の取得可能期間

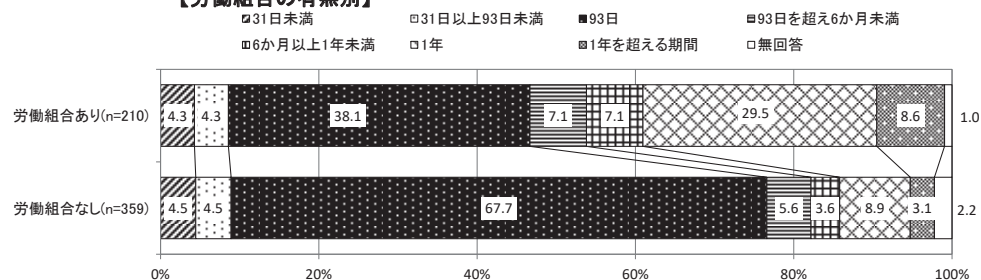
【全体】



【規模別】



【労働組合の有無別】



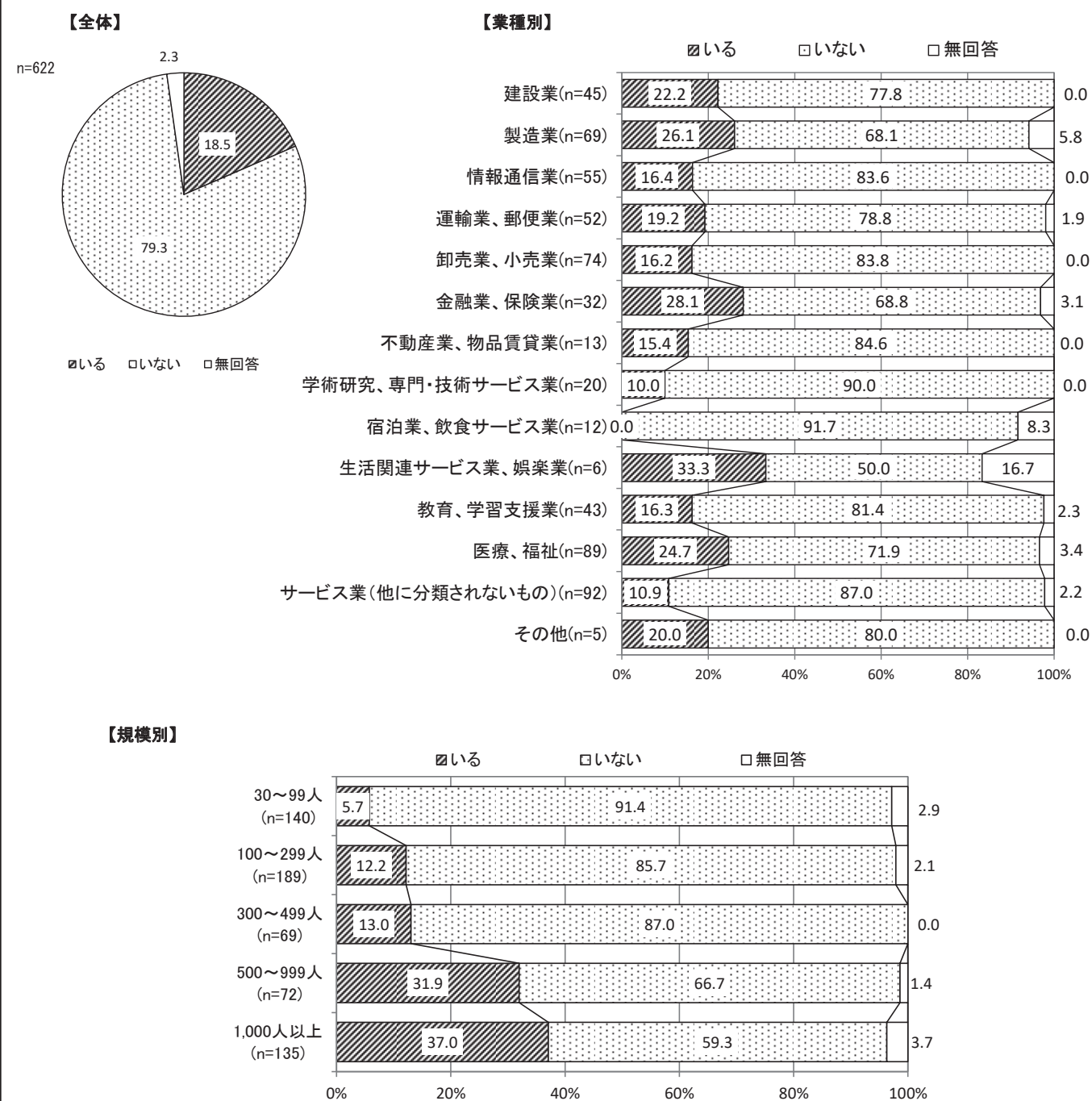
12 介護休業の取得実績

介護休業取得者がいた事業所は1割後半

過去1年間（令和4年4月1日～令和5年3月31日）に介護休業取得者がいた事業所は18.5%であり、介護休業取得者がいない事業所は79.3%である。

業種別にみると「建設業」、「製造業」、「金融業、保険業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「医療、福祉」で2割を超えて多い。規模別にみると、100人以上の規模で取得実績が1割を超え、500人以上の規模で3割を超えている。（図表2-20）

図表 2-20 介護休業の取得実績



13 介護休暇について

要介護状態の対象家族を介護する労働者は申し出ること、介護のために、休暇を取得することができます。（育児・介護休業法第16条の5）

事業主は、介護休暇の制度があらかじめ導入され、就業規則に記載されるべきものであることに留意してください。（指針）

また、この休暇は年次有給休暇とは別に与える必要があります。

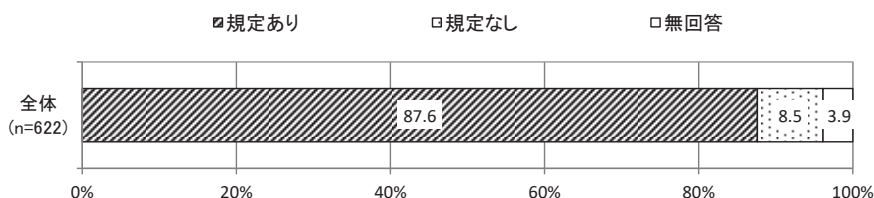
(1) 介護休暇制度の有無

「規定あり」の事業所は8割後半

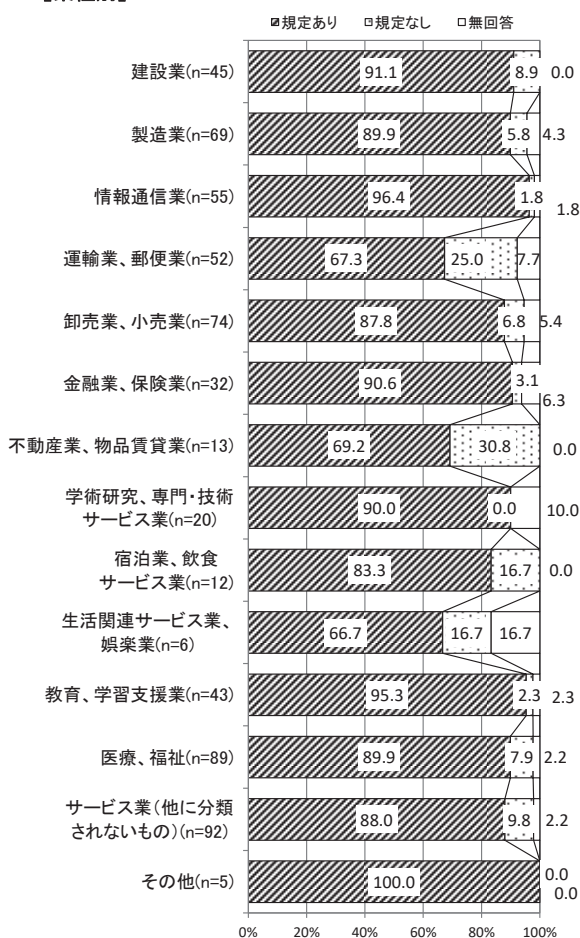
介護休暇制度の規定の有無についてたずねたところ、「規定あり」と回答した事業所は87.6%、「規定なし」は8.5%である。業種別にみると「規定あり」の割合は、「情報通信業」、「教育、学習支援業」、「その他」で95%を超える。規模別にみると、300人以上の規模ではいずれも9割を超えている。（図表2-21-1）

図表 2-21-1 介護休暇制度の規定の有無

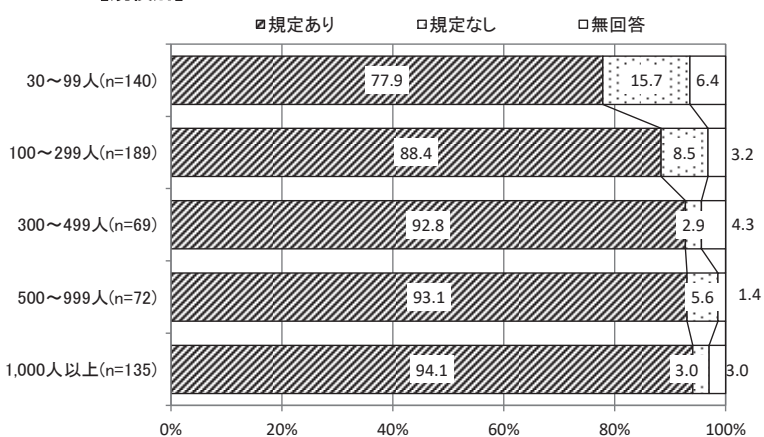
【全体】



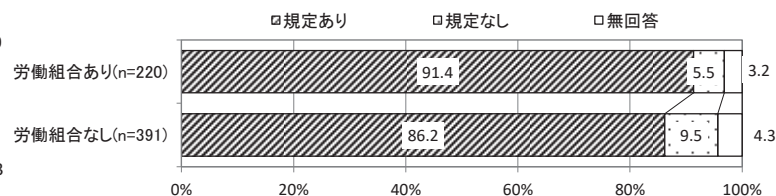
【業種別】



【規模別】



【労働組合の有無別】



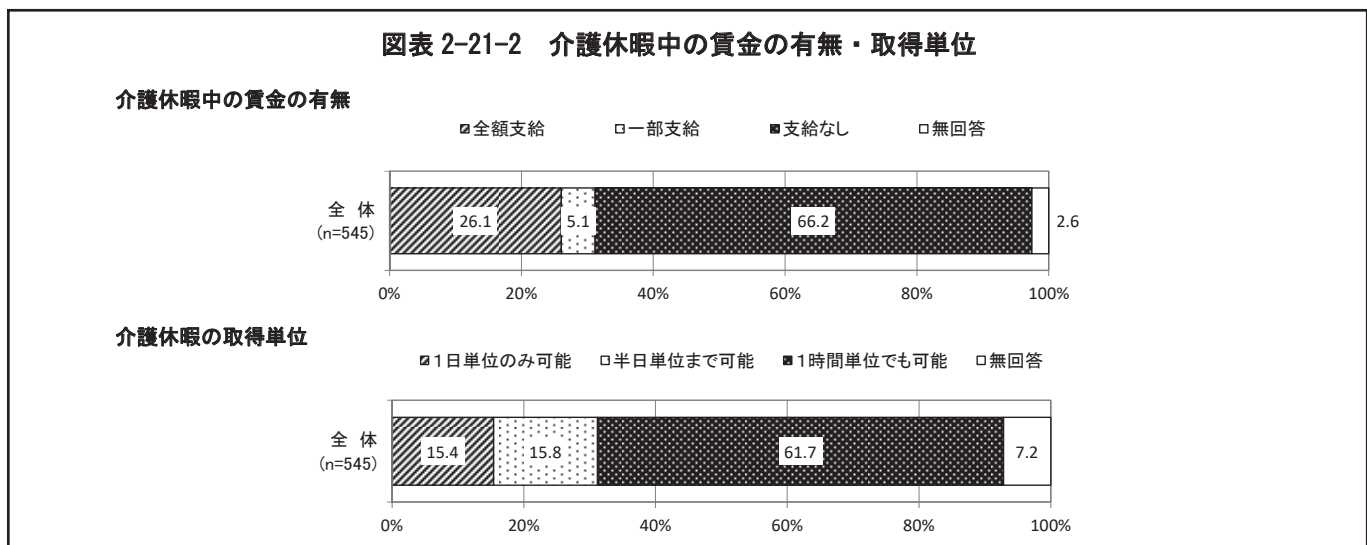
(2) 介護休暇中の賃金の有無・取得単位

介護休暇の賃金の支払については、法律で定められていません。労使の話し合いによります。  
 介護休暇の取得単位については、令和3年1月から、時間単位での取得が可能になりました（育児・介護休業法第16条の5、施行規則第40条）。

休暇中に給与を支給している事業所は3割前半、取得単位は「1時間単位でも可能」が5割半ば

介護休暇の「規定あり」と回答した事業所（n=545）に、介護休暇期間中の賃金の有無と休暇取得単位についてたずねた。賃金の支給がある事業所は31.2%（全額支給（26.1%）+一部支給（5.1%））、一方、支給のない事業所は66.2%である。

取得単位については、「1時間単位でも可能」（61.7%）とする事業所が最も多く、「半日単位まで可能」（15.8%）、「1日単位のみ可能」（15.4%）と続いている。（図表 2-21-2）

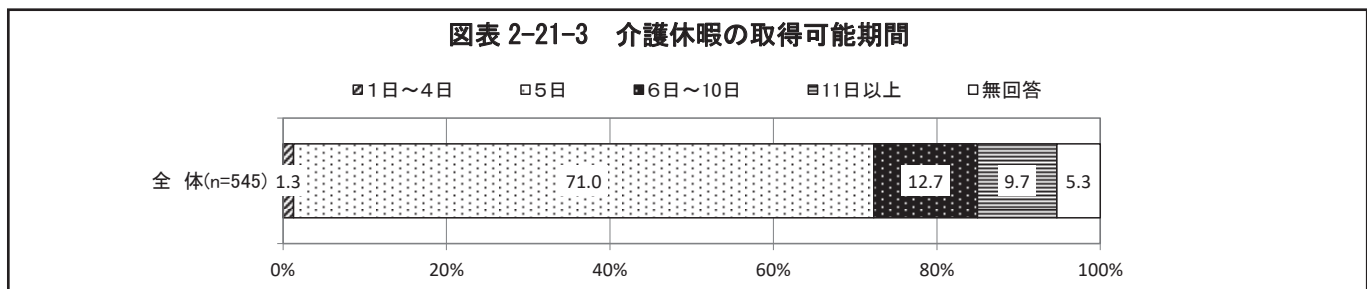


13-1 介護休暇の取得可能期間

労働者は事業主に申し出ること、要介護状態の対象家族が1人であれば、年5日、2人以上であれば、年10日間まで、介護休暇を取得することができます（育児・介護休業法第16条の5）。なお、法定期間を上回る日数の取得を可能とすることは差し支えありません。

法定（5日）以上の休暇を付与している事業所が9割半ば

介護休暇の「規定あり」と回答した事業所（n=545）に、介護休暇の日数についてたずねた。  
 法定どおり、年5日としている事業所が71.0%であり、さらに法定を上回る6日以上（6～10日（12.7%）+11日以上（9.7%））の休暇を取得できる事業所は22.4%（6～10日（12.7%）+11日以上（9.7%））で、合計93.4%の事業所が法定（5日）以上の休暇を取得できる。一方、法定の日数を下回る（5日未満）事業所は1.3%である。（図表 2-21-3）





14 多様な働き方（育児・介護等と仕事の両立支援制度等）について

(1) 制度の有無

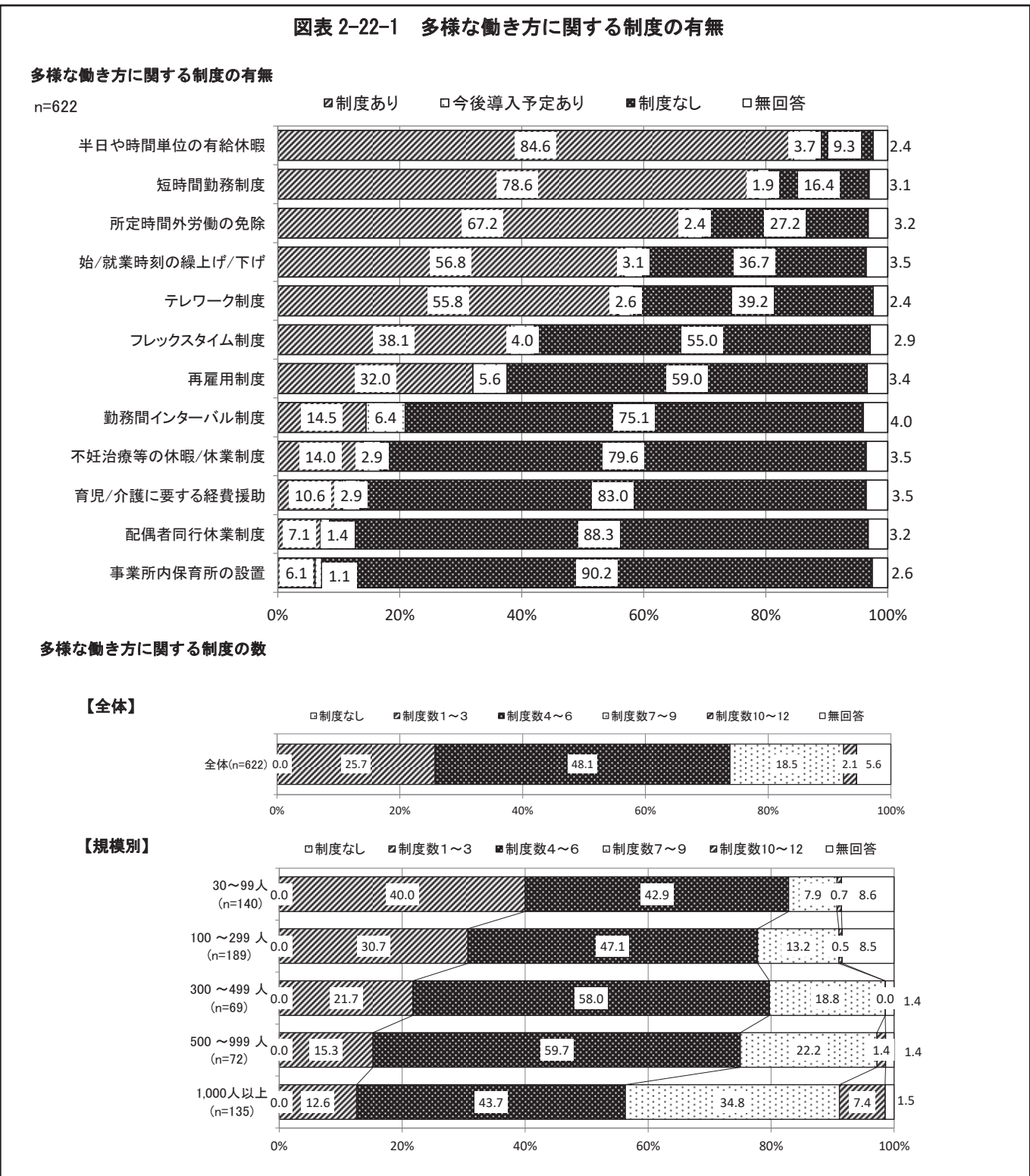
「制度あり」が最も多いのは「半日や時間単位の有給休暇」

育児・介護等と仕事の両立支援制度等の多様な働き方に関する制度 12 項目を挙げて、それぞれの制度の有無をたずねた。「制度あり」が「半日や時間単位の有給休暇」(84.6%)、「短時間勤務制度」(78.6%) で多い。

「制度なし」が多いのは、「事業所内保育所の設置」(90.2%)、「配偶者同行休業制度」(88.3%)、「育児・介護に要する経費の援助」(83.0%) となっている。

多様な働き方の制度数は、「制度数4～6」が48.1%と最も多く、次いで、「制度数1～3」が25.7%となっている。規模別にみると、規模が大きいほど制度数が多い傾向にある。(図表 2-22-1)

図表 2-22-1 多様な働き方に関する制度の有無



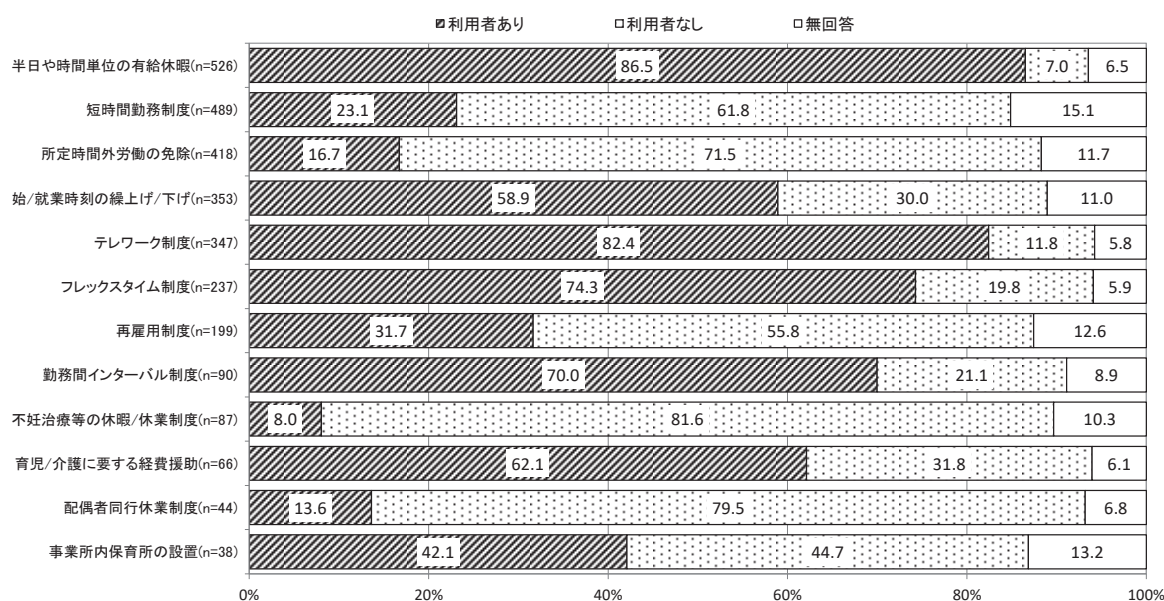
(2) 利用実績

男女ともに「半日や時間単位の有給休暇」が9割を超える

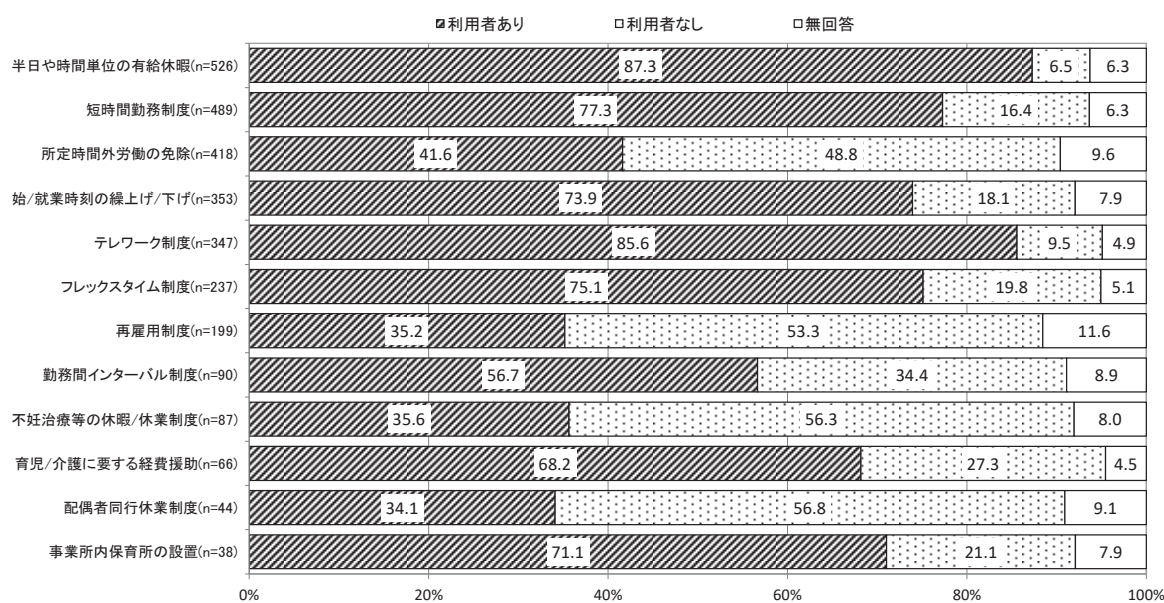
「制度あり」と回答した事業所 (n=526) に、利用者の有無をたずねた。「利用者あり」が多いのは、「半日や時間単位の有給休暇」(男性 86.5%、女性 87.3%)、「テレワーク制度 (在宅勤務等)」(男性 82.4%、女性 85.6%) となっている。一方「短時間勤務制度」(男性 23.1%、女性 77.3%)、「所定時間外労働 (残業) の免除」(男性 16.7%、女性 41.6%)、「不妊治療等のための休暇または休業制度」(男性 8.0%、女性 35.6%)、「配偶者同行休業制度」(男性 13.6%、女性 34.1%)、「事業所内保育所の設置」(男性 42.1%、女性 71.1%) が利用された割合については男女差が大きい。(図表 2-22-2)

図表 2-22-2 多様な働き方に関する制度の利用状況

【男性】



【女性】



#### IV 自由意見（事業所（人事労務担当者）の意見）

事業所調査の回答者（622人）のうち、39人（回答者の6.3%）の自由意見が寄せられた。

内容別に分類すると、「男女雇用平等に関すること」が8件と最も多く、次いで「行政に望むこと」と「育児・介護休業、子どもの看護休暇等に関すること」が7件、「雇用環境や社会・意識について」が6件、「多様な働き方に関すること」が2件等となっている。

本項では、寄せられた意見から代表的なものを抽出して掲載している。

##### 1 男女雇用平等に関すること

- ◆ “男女平等”とは言うが、身体的に女性の方がケアする必要がある（例、生理が重い等）と考えるが、そういった女性目線の取組みが増えると男性側の不満につながるのではないかと懸念もあるため、なかなか責極的な施策に踏みきれない。（情報通信業 500～999人）
- ◆ 当社では、男女平等に業務しており、かつ待遇面も差はないが、派遣先ではやはり男女差を感じる事が多い。就業条件にはないものの、男性しか採用されないという事や、逆に女性のみといったように裏で採用規準を定めていそうな派遣先も未だにある。育休、産休も同様で、派遣先によっては復帰できず別の派遣先へ変更になるといった事がほとんどで長期的に育休が取りにくいという課題がある（サービス業(他に分類されないもの) 500～999人)

##### 2 行政に望むこと

- ◆ 育児休業に関するリーフレットなど充実してほしい（製造業 1,000人以上）
- ◆ 事業所単位で見ると、各制度の利用者は少ないのですが、法人全体で見ると育児休業や子の看護休暇などの取得実績は数多く出ております。また本学園では、男性の育児休業取得率向上を目標の一つに掲げていますが、近年取得者は毎年出ております。もともと女性の産休育休に対する職場の理解はありましたが、男性に対しても理解が進んでいることを実感しています。育児休業を取得すると職場では人手不足となり派遣社員を採用することがありますが、その様な人件費を補助していただけるような行政の制度があれば、更に育児休業取得率は上がるのではないかと思います。（教育、学習支援業 1,000人以上）
- ◆ せつかくの制度なので両立支援の機運を盛り上げて欲しい。そのため、都の職員の皆さんが育休・短時間勤務・テレワークなど率先して実践して欲しい。（製造業 500～999人）
- ◆ 転勤や出張が多い営業職は、育児短時間を利用してしている社員に配慮した配置をしているため、独身者などいつも同じ社員が転勤すること多いため不満がでている。所謂「しわ寄せ」が来ている社員の対応について好事例を知りたい。（卸売業、小売業 100～299人）
- ◆ うちの職場は女性がほとんどであり、シフト制で、年中無休（GW、年末年始も勤務あり）夜勤もあります。その中で、現在、産休、育休合わせて、5人の職員が休んでいます。今年度は、まだ産休予定者がいます。育休明けで、時短職員は3人（この職員は時短であり、夜勤免除、日、祝の勤務免除です）、妊娠中の職員も夜勤が出来ません。全体で職員70人程いますが、そのうち10人以上が夜勤が出来ない（免除している）状況です。正直厳しいです。育休が2年取得出来るようになったため、1年で復帰する職員は少なくなりました。給付額も上がっているのに、退職する職員もいなくなりました。フルタイムで、働けない職員を多く抱えている状況です。世の中は、産休、育休制度はどんどん手厚くなっています。子看も時間単位で取得できます。一方で、残った職員の負担はどんどん増え、このままでは、フルタイムの職員が退職してしまうおそれがあります。育休、産休職員に給付金が出るので

## 「事業所調査結果」

あれば、それを支える職員にも何らかのフォローがなければ、職員が働く意欲が無くなり、どんどんやめ、おそらく、運営が出来なくなると思います。産休代替の職員を入職させようにも、職員1人あたり400百万/年の経費を出せる資金はありません。休暇を取る職員だけでなく、休みを出す職場側にもお金を出すべきだと思います。「子育て中、妊娠中の職員」と「子育て終了した、子育てしない職員」とで、あつれきが産まれない様、制度の整備をお願いします。(医療、福祉 100~299人)

- ◆ 卸売市場はまだまだ男性が多い職場ですが少しずつ女性活用の意識がでてきていると思います。食を扱う業界ですので女性活用のサポートを都に頂けると嬉しく存じます。(卸売業、小売業 100~299人)

### 3 育児・介護休業、子どもの看護休暇等に関すること

- ◆ 産後パパ育休があっても、母乳など…現実的にできることが限られてしまうと聞きます。育児をするママのサポートに力を入れてほしい。育児について、パパに指導するのもママの負担やイライラの原因です。(運輸業、郵便業 30~99人)
- ◆ 指定管理者のため助成金の対象にならない。育児休業等の取得に関し取りやすい雰囲気はあるが、上期の通り補助がないため、人員補充が難しく、他従業員の負担が増えている。(医療、福祉 30~99人)
- ◆ 中少企業においては休業者の制度において代替要員の確保がむずかしく制度を利用しない者の不満や負担となる。(サービス業(他に分類されないもの) 100~299人)

### 4 雇用環境や社会・意識について

- ◆ 出産、育児介護などで女性にかかる負担が大きい現状ではそれを補う措置がないと平等に活躍はできない。社会の意識をかえて、雇用者が率先して実行しないと、実現しない。(医療、福祉 30~99人)
- ◆ 主に清掃がメインの会社です。男女平等に雇用はしていますが、トイレや更衣室など男女の区別がある清掃があると顧客に男女の指定をされてしまい、求人の時点から難しいことがあります。マンションの共用廊下を男性が清掃しているだけで、住民から苦情がきます。企業ばかりに男女平等をうたうのではなく、社会全体に広がることを願っています。(サービス業(他に分類されないもの) 100~299人)

### 5 多様な働き方に関すること

- ◆ 性別についてに限らず、多様性への対応は、効果検証が難しいと感じています。KPIの設定と会社の成長が結びつかず、立てた数値目標を達成させるモチベーションにつながりにくいと感じます。“世界の流れだから”“30%達成させないといけないから”ではない、本質的な取組理由を経営、マネージャー、一般社員の各層で腹落ちするようなものが欲しい。(卸売業、小売業 1,000人以上)